



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

UNIVERSITÉ DE LORRAINE
FACULTÉ DE DROIT, SCIENCES ÉCONOMIQUES ET GESTION DE NANCY
ÉCOLE DOCTORALE SCIENCES JURIDIQUES, POLITIQUES, ÉCONOMIQUES ET DE
GESTION
INSTITUT FRANÇOIS GÉNY

LES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL

Thèse

En vue de l'obtention du grade de

Docteur en droit

(Doctorat–droit privé et sciences criminelles)

Présentée et publiquement soutenue le

14 décembre 2016

Par

Aurélie MUSSIER

JURY DE SOUTENANCE

FLORENCE CANUT, Professeur de droit privé à l'Université de Montpellier, *rapporteur*

ALEXIA GARDIN, Professeur de droit privé à l'Université de Lorraine, *co-directrice de la recherche*

FRÉDÉRIC GÉA, Professeur de droit privé à l'Université de Lorraine, *directeur de la recherche*

LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER, Magistrat, Inspecteur général adjoint des services judiciaires

RENÉ DE QUENAUDON, Professeur de droit privé à l'Université de Strasbourg, *rapporteur*

« La faculté n'entend donner ni approbation, ni improbation aux opinions émises dans le mémoire, celles-ci devant être considérées comme propres à leur auteur »

*À ma grand-mère,
À mon équipe de choc,
« J'ai fini mes devoirs... »*

REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements s'adressent à mes directeurs de thèse. Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à Monsieur le Professeur Frédéric Géa dont les conseils ont permis l'aboutissement de ce travail. Je lui témoigne de mon profond respect pour le dynamisme qu'il apporte à la recherche.

Mes plus sincères remerciements s'adressent également à Madame le Professeur Alexia Gardin. Ses conseils et sa bienveillance ont également permis la réalisation de ce travail. Le temps accordé aux échanges professionnels et parfois personnels a été primordial au cours de mes travaux.

Je remercie également les Professeurs Florence Canut et René De Quenaudon ainsi que Madame Laurence Pécaut-Rivolier d'avoir accepté de faire partie de mon jury de thèse.

Mes remerciements vont également à l'ensemble des chercheurs de l'Institut François Génys et, plus spécifiquement, à ceux de l'Axe droit social, qui m'ont accueillie avec bienveillance. Je souhaite également témoigner à Anne Régnard toute ma gratitude pour sa gentillesse et son professionnalisme.

Je remercie également le directeur de l'Institut Régional du Travail ainsi que ses membres - d'hier et d'aujourd'hui - pour leur accueil, leur bonne humeur et tout le reste.

Mes remerciements s'adressent aussi à l'ensemble des services de la Bibliothèque de l'Université de Lorraine et, en particulier, à Madame Marie-Jo Viry, Monsieur Michel Aubry et Monsieur Michel Lobet. Leur disponibilité et leur réactivité m'ont permis d'accéder à de nombreuses ressources documentaires.

À Aline, Amélie, Élise, Emma, Emilie, Julie, Karine, Tiphaine, Yasmina, relectrices d'un jour ou de toujours, je vous remercie vivement de votre aide.

L'élaboration d'une thèse se présente comme un travail solitaire... et pourtant, il a été, pour moi, parsemé de très belles rencontres...

À toutes ces belles rencontres et d'autres encore, merci et à très vite...

À mes parents, mon frère et ma belle-sœur, ce travail n'aurait jamais pu s'accomplir sans votre soutien sans faille.

À Julien, présent à chaque instant.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	15
PREMIÈRE PARTIE – LA SYSTÉMIQUE DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL	43
TITRE 1 – L’INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES.....	45
CHAPITRE PRÉLIMINAIRE – LE PÉRIMÈTRE DE L’ENTREPRISE COMME PARADIGME.....	47
CHAPITRE 1 – L’INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES EN DEÇÀ DE L’ENTREPRISE	67
CHAPITRE 2 – L’INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES AU - DELÀ DE L’ENTREPRISE	111
TITRE 2 – LA DIFFÉRENCIATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL	161
CHAPITRE 1 – LA CARACTÉRISATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL.....	163
CHAPITRE 2 – LA CATÉGORISATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL.....	257
SECONDE PARTIE – LA DYNAMIQUE DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL.....	299
TITRE 1 – LA CONFRONTATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL	301
CHAPITRE 1 – LES INTERACTIONS ENTRE LES PÉRIMÈTRES.....	303
CHAPITRE 2 – LES TENSIONS ENTRE LES PÉRIMÈTRES	349
TITRE 2 – LA TRANSFORMATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL	399
CHAPITRE 1 – LES TRANSFORMATIONS SUBIES	401
CHAPITRE 2 – LES TRANSFORMATIONS VOLONTAIRES	457

LISTE DES ABRÉVIATIONS

A

ACOSS : Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale
AFDT : Association Française de Droit du Travail et de Sécurité Sociale
Aff. : affaire
AJ Pénal : Actualité juridique pénale
AJDA : Actualité juridique droit administratif
Al. : alinéa
Alii : et autres
AN : Assemblée Nationale
ANI : Accord National Interprofessionnel
APD : Archives de philosophie du droit
AGRH : Association francophone de gestion des ressources humaines
Arr. : arrêté
Art. : article
Ass. : Assemblée
Ass. plén. : Assemblée plénière de la Cour de cassation

B

Bibl. : bibliographie
BIT : Bureau international du travail
BMIS : Bulletin mensuel d'information des sociétés Joly
BO Conv. Coll. : Bulletin officiel des conventions collectives
BO Min. trav. Bulletin officiel du ministère du travail
BS Lefèvre : Bulletin social Francis Lefèvre
Bull. civ. : Bulletin des arrêts de la chambre civile de la Cour de cassation
Bull. crim. : Bulletin des arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation
Bull. Joly Sociétés : Bulletin Joly Sociétés

C

C. : Code
C. assises : Cour d'assises
C. assur. : Code des assurances
C. civ : Code civil
C. com. : Code de commerce
C. Org. Jud. : Code de l'Organisation Judiciaire
C. pén. : Code pénal
C. S. B : Cahiers Sociaux du Barreau de Paris
C. trav. : Code du travail
c/ : contre
CA : Cour d'appel
CAA : Cour Administrative d'appel
Cah. Dr. Entr. : Cahiers de droit de l'entreprise
Cah. DRH : Les cahiers du DRH
Cah. Lamy du CE : Cahier Lamy du comité d'entreprise
Cah. Prud'h. : Cahiers prud'homaux
Cass. : Cour de cassation
CC : Convention collective
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CE : Conseil d'État
CEDH : Cour européenne des droits de l'homme
CEE : Communauté économique européenne
Cf. : confer
CGPME: Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
Ch. : chambre
Ch. mixte : Chambre mixte de la Cour de cassation
Ch. réun. : Chambre réunies de la Cour de cassation
Chap. : chapitre
Chron. : chronique
CHSCT : Comité d'Hygiène de la Sécurité et des Conditions de Travail
Circ. Min. : circulaire ministérielle
Civ. : chambre civile de la Cour de cassation

CJCE : Cour de Justice des Communautés européennes
CJUE : Cour de justice de l'Union Européenne
CNNC : commission nationale de la négociation collective
Code APE (NAF) : code d'activité donné par la nomenclature des activités françaises
Coll. : collection
Com. : chambre commerciale de la Cour de cassation
Comp. : comparer
Concl. : conclusion
Cons. Const. : conseil constitutionnel
Cons. prud'h. : conseil de prud'hommes
Contra : solution ou position contraire
CPRI : Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle
Crim. : chambre criminelle de la Cour de cassation
CSS : Code de la Sécurité Sociale

D

D. : Recueil Dalloz
DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
Décr. : décret
Décs. : décision
Defrénois : répertoire du notariat Defrénois
Dir. : direction
Doctr. : Doctrine
Dr. Adm. : revue de droit administratif
Dr. Ouvrier : revue Droit ouvrier
Dr. Soc. : revue Droit social
Droits : *Droits*. Revue française de théorie juridique

E

Éd. : édition
Ex. : exemple

F

Fasc. : fascicule
FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

G-H

Gaz. Pal. : Gazette du Palais

I

Ibid : Ibidem (au même endroit)
IDCC : Identifiants Des Conventions Collectives
In : dans
Infra : plus bas
Instr. : instruction
IRES : Institut de Recherches Économiques et Sociales

J-K

J. : jurisprudence
JCP E : Juris-classeur périodique (Semaine juridique), édition entreprise
JCP G : Juris-classeur périodique (Semaine juridique), édition générale
JCP S : Juris-classeur périodique (Semaine juridique), édition sociale
JO : Journal Officiel
JSL : Jurisprudence Sociale Lamy

L

L. : loi
LGDJ : Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
Liaisons soc. : Liaisons sociales
Loc. cit : *loco citato* (à l'endroit cité)
LPA : Les Petites Affiches

M-N

n° : numéro
not. : notamment

O

obs. observations
Op. cit. : *Opere citato* (dans l'ouvrage cité)
Ord. : ordonnance

P-Q

p. : page
préc. : précité
PSE : Plan de Sauvegarde de l'Emploi
Pt. : point
PUAM : Presses Universitaires d'Aix-Marseille
PUF : Presses Universitaires de France
PUN : Presses Universitaires de Nancy
PUR : Presses Universitaires de Rennes

R

Rapp. : rapport
Rappr. : À rapprocher de
RCA : Responsabilité Civile et Assurance
RDC : Revue de Droit des Contrats
RDP : Revue de Droit Pénal
RDSS : Revue de Droit Sanitaire et Social
RDT : Revue de Droit du Travail
Règl. : règlement
Rep. Min. : Réponse ministérielle
Rev. : revue
Rev. Crit. DIP: Revue critique de droit international privé
Rev. Proc. Coll. : Revue des procédures collectives
Rev. Sociétés : Revue du droit des sociétés
RFDA : Revue Française de Droit Administratif
RIDC : Revue Internationale de Droit Comparé
RIEJ : Revue Interdisciplinaire d'Études Juridiques
RIT : Revue Internationale du Travail
RJS : Revue de jurisprudence Sociale
RLDA : Revue Lamy de Droit des Affaires
RLDC : Revue Lamy de Droit Civil
RPDS : Revue Pratique de Droit Social
RRJ : Revue de la Recherche Juridique. Droit prospectif
RSC : Revue de Sciences Criminelles
RTD Civ. : Revue trimestrielle de droit civil
RTD Com : Revue Trimestrielle de Droit Commercial

RTDE : Revue Trimestrielle de Droit de l'Europe

S

S. : Recueil Sirey
s. : suivant
SA : société anonyme
Sem. Soc. Lamy : Semaine Sociale Lamy
Soc. : chambre sociale de la Cour de cassation
Somm. : sommaire
Spéc. : spécialement
Suppl. : supplément
Supra : plus haut

T-U

TC : Tribunal des Conflits
TGI : Tribunal de Grande Instance
TPS : Travail et Protection Sociale
Trad. : traduction
UDES : Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire
UES : Unité Economique et Sociale
UNAPL : Union Nationale des Professions Libérales
UPA : Union Professionnelle Artisanale

V-W-X-Y-Z

V. : voir
vol. : volume

INTRODUCTION

« *Que de la prolixité naisse la complexité est de l'ordre du constat* »¹

Le foisonnement des périmètres en droit du travail

1. Un sentiment de chaos... Le premier constat d'une recherche sur les périmètres du droit du travail est celui d'un éclatement, d'un désordre, voire d'un chaos. Le salarié peut exécuter sa prestation de travail dans un établissement qui appartient à une entreprise, qui peut être une filiale d'un groupe ou membre d'un réseau d'entreprises². Le groupe peut être qualifié au sens du droit des sociétés³ mais il peut aussi être perçu à travers un secteur d'activité⁴ ou un groupe de reclassement. L'unité économique et sociale (UES)⁵ regroupe également plusieurs entreprises tout comme le site⁶, le secteur géographique⁷ ou encore les territoires⁸. C'est également le cas pour l'interprofession⁹, la

¹ B. TEYSSIÉ, « Introduction », in B. TEYSSIÉ (dir.), *Les sources du droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Droit, éthique, société, 1998, p. 11.

² Art. 64 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016).

³ Art. L. 2331-1 C. trav.

⁴ Cass. Soc. 8 octobre 1987, n°84-41902, Bull. civ. V 1987, n° 541, p. 344, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 1988, pp. 141 et s. ; obs. Y. SAINT-JOURS, D. 1988, p. 57 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ème} Éd., 2008, n° 49, p. 266-267.

⁵ Art. L. 2322-4 C.trav. ; Cass. Crim. 23 avril 1970, n°68-91333, Bull. Crim. 1970, n° 144, p. 335 ; D. 1970, p. 444 ; JCP 1972 II 17064 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op. cit.*, n°131, pp. 604-606 ; R. de LESTANG, « La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes », Dr. Soc. 1979, pp. 5- 23.

⁶ Art. L. 2312-5 C. trav.

⁷ F. CANUT, « Le secteur géographique », Dr. Soc. 2011, pp. 923-929.

⁸ Les territoires sont, par exemple, mobilisés par la mise en place de la commission paritaire interprofessionnelle pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de dix salariés, art. L. 23-111-1 et s. C.trav. et art. L. 2411-1 C.trav.).

⁹ Par exemple : art. L. 2122-9 C.trav. ; art. L. 2252-1 C. trav.

profession¹⁰ ou encore la branche¹¹. Certains groupements sont très récents comme la multi profession¹² ou encore, la zone d'emploi¹³ qu'il ne faut pas confondre avec le bassin d'emploi¹⁴. Par ailleurs, l'établissement possède plusieurs déclinaisons : il y a l'établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)¹⁵, celui pour la mise en place des délégués du personnel¹⁶ mais aussi celui pour la désignation des représentants syndicaux¹⁷. L'établissement pour l'attribution de la compétence *ratione materiae* du Conseil des prud'hommes¹⁸ en est encore une autre version. L'établissement est aussi différent de l'entité économique autonome¹⁹.

Face à ce recensement rapide et succinct des périmètres, il n'est pas étonnant que certains auteurs aient recours aux termes d' « atlas » ou de « carte » lorsqu'ils s'engagent, avec précaution, dans une étude des règles actuelles du droit du travail²⁰ dans lesquelles se présentent l'un ou l'autre de ces périmètres. Et, pourtant, la terminologie de « périmètre » s'est progressivement imposée dans les différents registres des discours du droit du travail²¹ faisant naître peu à peu une nouvelle figure pour laquelle les interrogations n'ont eu de cesse de s'accroître.

¹⁰ Par exemple: art. L. 2252-1 C.trav. ; art. L. 2232-5 C. trav.

¹¹ Par exemple: art. L. 2122-5 ; art. L. 2232-5 C.trav.

¹² J. – D. COMBREXELLE, *Rapport sur la réforme de la représentativité patronale*, octobre 2013, p. 60.

¹³ Art. L. 1233-5 C.trav.

¹⁴ Art. L. 1233-84 et s. C.trav.

¹⁵ Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60802, Bull. civ. V 2003, n°35, p. 31, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, pp. 451-452. Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, Bull. civ. V 2009, n° 157, RJS 08/2009, n°737, p. 644 ; note J.- B. COTTIN, « L'établissement, cadre de mise en place du CHSCT, n'est pas une notion fonctionnelle », JCP S n°43, 20 octobre 2003, 1483 ; Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-60219, Bull. civ. V 2011, n° 207, RJS 12/2011, n°986, p. 861 ; note F. PETIT, « La détermination du nombre de CHSCT dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés », Dr. Soc. 2011, pp. 1308-1309 ; note J. - B. COTTIN, « Le nombre de CHSCT de l'établissement de 500 salariés et plus ne peut être déterminé par accord collectif », JCP S n°45, 8 novembre 2011, 1508.

¹⁶ Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, Bull. civ. V 2003, n°30, p. 27, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, pp. 453-458; note F. DUQUESNE, « Notion d'établissement distinct autorisant l'élection des délégués du personnel », JCP E n°17, 24 avril 2003, 668.

¹⁷ Art. L. 2143-3 al. 4 C.trav.

¹⁸ Art. R. 1412-1 C.trav.

¹⁹ Cass. Soc. 19 mai 2010, n°08-45170, *inédit*.

²⁰ Par exemple : A. LYON CAEN, « Mieux qu'un Code, un atlas », RDT 2016, p. 1 ; J. - D. COMBREXELLE, « Les relations collectives de travail : la carte et le territoire », Dr. Soc. 2013, pp. 239-240, *spéc.* p. 239 ; C. RADÉ, note sous Cass. Soc. 28 mai 2015, n°14-13166, « Le secteur géographique : "La carte et le territoire" », Lexbase Hebdo, Éd. Sociale, 2014, n°616.

²¹ Sur le sens à accorder au discours. V. F. GÉA, *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle, droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme*, Paris, Fondation Varenne, Coll. Des thèses, Tome 24, 2009, n°14, pp. 42-43.

La consécration de la terminologie « périmètre » en droit du travail

2. Le discours jurisprudentiel. La présence du terme « périmètre » dans les différents discours du droit du travail est aujourd'hui incontestable, voire incontournable. La consécration de la terminologie s'est tout d'abord réalisée dans le discours jurisprudentiel²². Les premières décisions de justice le mentionnant datent des années soixante²³. Ces dernières font alors référence au secteur géographique où est posée l'interdiction d'activité prévue par une clause de non-concurrence²⁴. Un premier accroissement de son usage se remarque dans les années quatre-vingt-dix où des références au périmètre électoral²⁵, à celui de l'établissement distinct²⁶, au périmètre de l'UES²⁷, ou encore, au groupe d'entreprises²⁸ sont expressément réalisées. Ce premier afflux du terme n'est pas étranger au développement de la jurisprudence relative à la cause économique²⁹. En effet, en 1995, ont été instaurés, dans le célèbre arrêt *Vidéocolor*³⁰, le groupe et le secteur d'activité pour l'appréciation de la cause économique et le groupe de reclassement pour l'exécution de l'obligation générale de reclassement. Le terme « périmètre » a surgi dans le discours des magistrats³¹ et, notamment, dans les

²² Le discours jurisprudentiel renvoie à ceux produits par les magistrats dans le cadre de leur activité, V. sur ce point : F. GÉA, *op. cit.*, n°500, p. 1244.

²³ Par exemple : Cass. Soc. 8 novembre 1960, Bull. soc. n°354.

²⁴ Cass. Soc. 18 juillet 1964, Bull. 1964, n°641 ; Cass. Soc. 19 octobre 1966, Bull. 1966, n°790 ; Cass. Soc. 28 novembre 1968, Bull. 1968, n°542 ; Cass. Soc. 21 avril 1977, n°75-12345, Bull. soc. 1977, n°261, p. 207.

²⁵ Cass. Soc. 21 novembre 1990, n°89-69321, *inédit*.

²⁶ Cass. Soc. 8 février 1994, n°93-60021, *inédit* ; Cass. Soc. 7 octobre 1998, n°96-22248, Bull. civ. V 1998, n°413, p. 311 ; Cass. Soc. 1^{er} décembre 1998, n°97-0492, 97-60493, 97-60497, Bull. civ. V 1998, n°528, p. 395.

²⁷ Cass. Soc. 15 novembre 1994, n°94-60025, *inédit*.

²⁸ Cass. Soc. 6 décembre 1994, n°92-21437, Bull. civ. V 1994, n°327, p. 223.

²⁹ Cass. Soc. 16 décembre 1998, n°97-60521, *inédit*.

³⁰ Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-42690, *Sté Thomson Tubes et Displays*, Bull. civ. V 1995, n° 123 p. 89 et Cass. Soc. 5 avril 1995, n° n°93-43866, *Vidéocolor*, Bull. civ. V 1995, n° 123 p. 89, concl. Y. CHAUVY « Licenciement économique. L'appréciation du motif économique de licenciement dans les groupes de sociétés : pour un cadre territorial français », RJS 05/1995, pp. 321-328 ; note G. PICCA, « Motif économique et "délocalisations" d'entreprises », JCP E n°31, 3 août 1995, 709 ; Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », Dr. Soc. 1995, pp. 482-488 ; G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 1995, pp. 489-494 ; L. de LAUNAY-GALLOT et M. KELLER, « Une délocalisation industrielle peut-elle constituer une cause économique réelle et sérieuse pour procéder à un licenciement économique », D. 1995, respectivement, p. 367 et 503 ; M. HENRY, « La notion de motif économique », Dr. Soc. 1995, pp. 551-558 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op. cit.*, n°114, pp. 525-534.

³¹ V. notamment : R. KESSOUS, concl. sous Cass. Soc. 25 juin 1992, n°90-41244, Bull. civ. V 1992, n°420, p. 260, « La recherche d'un reclassement dans le groupe, préalable au licenciement économique », Dr. Soc. 1992, pp. 826-832.

écrits du Doyen Waquet³², qui a été l'un des acteurs de la construction jurisprudentielle du régime du licenciement pour motif économique.

Néanmoins, son essor est pour le moins marqué dès l'année 2009³³. La temporalité ne surprend guère car il s'agit de l'émergence du contentieux de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail³⁴. Cette loi a imposé de nouvelles conditions pour la mesure de la représentativité syndicale, ce qui a suscité de très nombreuses interrogations pour sa mise en œuvre à travers de nouveaux périmètres³⁵. Deux magistrats ayant compétence pour l'interprétation des problèmes relatifs aux relations professionnelles dans les deux juridictions suprêmes de notre ordre juridique, Laurence Pécaut-Rivolier et Yves Struillou ont particulièrement œuvré à ce développement. Outre une utilisation dans le texte *stricto sensu* des décisions de justice³⁶, ces derniers ont usé de la terminologie à travers leurs rapports³⁷,

³² Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », *art. préc.* pp. 482-488.

³³ Une interrogation de la base de données *Légifrance* avec le terme « périmètre » fournit un résultat de 79 décisions en 2009 contre 32 en 2008. Par la suite, le nombre de décisions dépasse la centaine jusqu'à atteindre 144 pour 2016 alors que l'année n'est pas encore achevée (dernière recherche le 04/10/2016).

³⁴ JO 21 août 2008, p. 13064.

³⁵ Les dispositions légales ont imposé une mesure de la représentativité dont les modalités ont eu une influence sur les périmètres de mise en place, notamment des délégués syndicaux. V. notamment sur la loi n°2008-789 du 20 août 2008 : B. GAURIAU, « La position commune du 9 avril 2008 : première lecture sur la représentativité syndicale », JCP S n°16, 15 avril 2008, 197; du même auteur « Précisions sur le droit électoral et le droit syndical, à la lumière de la loi du 20 août 2008 », JCP S n°7, 16 février 2010, 1066 ; D. GUILLOUET, « La représentativité syndicale après la loi du 20 août 2008 : premières difficultés d'application », JCP S n°46, 11 novembre 2008, 1579 ; Dossier spécial « Rénovation de la démocratie sociale : deux ans d'application de la loi du 20 août 2008 », Dr. Soc. 2011, pp. 60 et s. ; L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, « La représentation du personnel dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008 », D. 2009, pp. 490-498 ; P. RENNES, « Représentativité syndicale et réalité des droits collectifs », Dr. Ouvrier 2007, n°702, pp. 20-29 ; F. PETIT, « Représentativité syndicale et représentation élue des personnels de l'entreprise depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 », Dr. Ouvrier 2009, n°726, pp. 22-39 ; G. BORENFREUND, « Le nouveau régime de la représentativité syndicale », RDT 2008, pp. 712-722 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « L'accès à la représentativité », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1234. Cette loi a été complétée par la loi n°2010-1215 du 15 octobre 2010 (JO 16 octobre 2010, p. 18569) qui pose notamment la mesure de la représentativité dans les très petites entreprises (art. L. 2122-10-1 à L. 2122-10-11C. Trav.).

³⁶ Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, Bull. civ. V 2011, n°120, RJS 07/2011, n°627, pp. 567-568 ; rapp. L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1495, pp. 5-8 ; G. BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », RDT 2011, pp. 24-30 et « Le périmètre de désignation de délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419-426 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, p. 414-422 ; P. RENNES, « Le cadre de désignation des délégués syndicaux : une combinaison téléologique », Dr. Ouvrier, 2011, n°758, pp. 577-583 ; note L. DAUXERRE, « Syndicats-Élection d'un comité d'entreprise et désignation de délégués syndicaux : identité de périmètres », JCP S n°26, 28 juin 2011, 1314, V. aussi : Ph. MASSON, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1501, p. 12-14.

³⁷ Par exemple, L. PÉCAUT-RIVOLIER, rapp. sous Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, *préc.*

conclusions³⁸ mais aussi, dans de nombreux autres textes éclairant leurs décisions³⁹. Leur forte contribution à la diffusion de la terminologie de « *périmètre* » résulte ainsi de la publication de nombreuses chroniques trimestrielles de jurisprudence sur la représentation du personnel dans la revue *Semaine sociale Lamy*⁴⁰. L'analyse de leurs écrits démontre l'évolution de la sémantique consacrant le terme « *périmètre* ». Par exemple, auparavant, il était énoncé que la désignation du délégué syndical se réalisait dans un cadre déterminé⁴¹, puis, peu à peu, le discours jurisprudentiel a fait référence au terme « *périmètre* »⁴². Dans le rapport rendu suite à la décision du 18 mai 2011⁴³ qui impose un périmètre de désignation du délégué syndical aligné à celui du comité d'établissement, son auteur, Laurence Pécaut-Rivolier, use pleinement du mot « *périmètre* » à l'appui de sa démonstration.

3. Le discours doctrinal. Le développement de la terminologie « *périmètre* » s'illustre aussi dans les écrits doctrinaux. Il est, d'abord, le reflet du développement des discours jurisprudentiels. De nombreux commentaires d'arrêt ont repris le terme, que ce soit dans leurs titres ou dans leurs développements⁴⁴. Les premières manifestations dans

³⁸ Y. STRUILLOU, concl. Sous CE 20 mars 2009, n°312258, « Procédure de licenciement des salariés protégés », *Dr. Soc.* 2009, pp. 711-720.

³⁹V. par exemple : L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Les premiers arrêts de la Cour de cassation relatifs à la loi du 20 août 2008 », *Sem. Soc. Lamy* 2009, n°1408, pp. 6-9 ; « L'UES a franchi le gué », *Sem. Soc. Lamy* 2010, n°1472, pp. 6-11 ; de la même auteure, « L'unité économique et sociale, quel avenir ? », *Dr. Soc.* 2012, pp. 974-978 ; « La notion d'établissement distinct et le droit de la représentation du personnel », *JCP S* n°28, 10 juillet 2012, 1305, « La détermination des unités de représentation », *Dr. Soc.* 2013, pp. 316-322 ; L. PÉCAUT-RIVOLIER, « La représentation du personnel dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008 », *RDT* 2009, pp. 490-498.

⁴⁰ L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, « Chronique des jurisprudences sur la représentation du personnel », *Sem. Soc. Lamy* 2008, n°1355, pp. 7-9, n°1356, pp. 9-11, n°1374, pp. 4-8 ; *Sem. Soc. Lamy* 2009, n°1383, pp. 37-41, n°1388, pp.6-10, n°1401, pp. 7-11, n°1419, pp. 6-11, n°1426, pp. 10-17 ; *Sem. Soc. Lamy* 2010, n°1441, pp. 4-8, n°1442, pp. 5-9, n°1457, pp. 6-11, n°1467, pp.6-10, n°1468, pp.7-11, n°1477, pp. 5-11, n°1485, pp. 5-11 ; *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1486, pp. 8-13, n°1500, pp. 5-10, n°1501, pp. 8-11, n°1514, pp.5-10, n°1560, pp. 4-6 ; *Sem. Soc. Lamy* 2012, n°1527, pp. 4-9, n°1528, pp. 5-9, n°1540, pp. 7-12, n°1541, pp. 7-12, n°1559, pp. 4-9 ; *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1571, pp. 4-10, n°1572, pp. 7-14, n°1588, pp. 4-10, n°1589, pp. 5-10, n°1606, pp. 7-13, n°1607, pp. 6-14, n°1620, pp. 5-10, n°1621, pp. 10-14.

⁴¹ J. SAVATIER, « Le cadre d'appréciation des délégués syndicaux : établissement ou entreprise ? », *Dr. Soc.* 1991, pp. 696-701. Le terme de « *cadre* » prévalait dans les années 1990 alors que désormais, c'est le terme « *périmètre* » qui est principalement usité.

⁴² L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, « Chroniques des jurisprudences de la représentation du personnel », *Sem. Soc. Lamy*, 2011, n°1485, pp. 5-11, *spéc.* p. 8, V. aussi des mêmes auteurs, « Chroniques des jurisprudences de la représentation du personnel », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1585, pp. 5-11, *spéc.* p. 8.

⁴³ L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, « Chronique des jurisprudences de la représentation du personnel », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1495, pp. 5-8, *spéc.* p. 5.

⁴⁴ Par exemple : E. PESKINE, note sous *Cass. Soc.* 16 octobre 2001, n°99-44037, « Groupe et périmètre de réintégration d'un salarié protégé », *D.* 2002, p. 770 ; F. DUMONT, note sous *Cass. Soc.* 28 janvier 2009, n°07-45481, « L'entreprise constitue le périmètre d'établissement du PSE », *JCP S*, 14 avril 2009, n°16, 1176 ; F. CHAMPEAUX, obs. sous *Cass. Soc.* 15 février 2006, n°04-43-282, « Le périmètre de la réintégration n'est pas étendu au groupe », *Sem. Soc. Lamy* 2006, n°1250, pp. 12-13 ; de la même auteure,

le discours des auteurs datent des années mille-neuf-cent quatre-vingt-dix et font écho au développement de la jurisprudence relative au licenciement pour motif économique⁴⁵. Son essor est également en lien avec l'accroissement du discours jurisprudentiel relatif à l'application de la loi n°2008-789 du 20 août 2008⁴⁶.

Au-delà des commentaires des décisions de justice, de très nombreuses études font mention des périmètres. Certains titres évocateurs d'articles de doctrine tels que « *Les périmètres du droit social* »⁴⁷, « *Les périmètres du CHSCT* »⁴⁸, ou encore « *Les périmètres du plan du PSE* »⁴⁹ témoignent de leur prégnance dans la matière. Des études collectives donnant lieu à des colloques⁵⁰ ont aussi souligné l'importance du sujet au sein des réflexions doctrinales. Aujourd'hui, le mot ne suscite plus la surprise dans le discours doctrinal, il est parfois même utilisé de manière trop récurrente, brouillant quelque peu sa signification⁵¹.

note sous Cass. Soc. 28 novembre 2012, n°12-13628, « Le périmètre d'appréciation des résultats électoraux en vue de la désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2013, pp. 185-186 ; I. ODOUL-ASOREY, note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, « L'intangibilité du périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale », RDT 2011, pp. 255-257 ; L. DAUXERRE, note sous Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, « Syndicats-Élection d'un comité d'entreprise et désignation de délégués syndicaux : identité de périmètres », JCP S n°26, 28 juin 2011, 1314 ; F. PETIT, note sous Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-60262, « Le périmètre d'appréciation des résultats électoraux en vue de la désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2013, pp. 653-654 ; E. JEANSEN, note sous Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-27490, 11-25433, « Dérogation au périmètre du délégué syndical, la fin des petits pas ? », JCP S n°51, 18 décembre 2012, 1541 ; G. AUZÉRO, note sous Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-60165, « Le périmètre de mise en place du CHSCT », JCP G n°4, 26 janvier 2015, 95 ; S. BÉAL, M. MARGUERITE, note sous Cass. Soc. 18 mars 2015, n°14-16596, « Périmètre de désignation des délégués syndicaux », JCP S n°23, 9 juin 2015, 1199 ; B. BOSSU, note sous Cass. Soc. 15 avril 2015, « Reconnaissance d'une UES sans intégration de la holding dans son périmètre », JCP S n°40, 29 septembre 2015, 1347 ; Y. PAGNERRE, note sous Cass. Soc. 24 mai 2016, n°15-20168, Cass. Soc. 31 mai 2016, n°15-21175, « Périmètre de désignation d'un délégué syndical et d'un représentant de section syndicale », JCP S n°30-33, 2 août 2016, 1280.

⁴⁵ Par exemple : Y. CHAUVY, « Le comité de groupe et son expert-comptable. Un périmètre territorial français de constitution dans un périmètre transnational d'information », RJS 01/1995, pp. 7-15.

⁴⁶ Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO 21 août 2008, p. 13064).

⁴⁷ A. MÉNARD, « Les "périmètres" du droit social », JCP G n°13, 28 mars 2011, 362.

⁴⁸ J.-B. COTTIN, « Les périmètres du CHSCT », RJS 10/2014, pp. 643-648.

⁴⁹ F. FAVENNEC-HÉRY, « Les périmètres du PSE », JCP S n°19, 7 mai 2013, 1202 ; V. aussi J. DANIEL, « Les périmètres du PSE en pratique », JCP S n°19, 7 mai 2013, 1203. Pour d'autres exemples : J. DANIEL, « La logique des périmètres », in J. DANIEL (dir.), *L'égalité en droit social, pragmatisme et prospective*, Paris, Lexis Nexis, 2012, pp. 78-96.

⁵⁰ V. par exemple le colloque intitulé *Les périmètres du droit du travail* sous la direction de Antoine Jeammaud, V. Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail* ; ou encore un colloque organisé à Montpellier, le 8 juin 2012, intitulé « Les périmètres sociaux de l'entreprise », cette réunion avait pour problématique les périmètres de l'UES, de l'établissement ou encore du groupe d'entreprises. V. P. -H. ANTONMATTÉI, « Les périmètres sociaux de l'entreprise », Dr. Soc. 2012, pp. 971-973.

⁵¹ Par exemple : F. BOUSEZ, note sous Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-22422, « Le périmètre des requalifications : éviter l'amalgame », JCP S n°23, 9 juin 2015, 1201. Dans ce commentaire, l'auteur n'utilise pas le terme « périmètre », le titre le mentionne pour faire état de la distinction des régimes de requalification.

4. Le discours législatif. Cette omniprésence de la terminologie « *périmètre* » a nécessairement influencé le législateur. Le terme « *périmètre* » est désormais présent dans le discours législatif. Tout d'abord, il a été introduit en matière de sécurité et de santé dans l'entreprise⁵² puis en matière de temps de travail pour délimiter des zones nécessaires à la dérogation du repos dominical⁵³. Suite aux dispositions de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels⁵⁴ qui ne comportait pas moins de vingt inscriptions du mot « *périmètre* », le Code du travail contient désormais plus d'une quarantaine de fois l'occurrence de ce mot⁵⁵.

5. L'examen des différents registres du discours du droit du travail démontre l'imposition progressive de la terminologie « *périmètre* ». Dépasser les frontières du champ du droit du travail peut être nécessaire pour saisir parfaitement son importance croissante en droit du travail mais aussi de manière plus générale au sein de la science juridique.

La terminologie de « périmètre » en dehors du droit du travail

6. Est-ce que le terme, la notion de périmètre qui commence à se dessiner, a connu un même essor, au cours de ces dernières années, dans les discours juridiques distincts du droit du travail? L'analyse démontre que les périmètres ne sont pas inconnus des autres domaines du droit. Le terme y est même très fréquent dans tous les registres du discours et notamment depuis 2007⁵⁶.

⁵² L'article L. 4524-1 C.trav. fait référence au périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques mis en place en application de l'article L. 515-15 du Code de l'environnement, l'article R. 4462-2 C.trav. définit un périmètre de sécurité des salariés dans le cadre de la prévention des risques pyrotechniques. Ce texte provient du décret n°2013-973 du 29 octobre 2013 relatif à la prévention des risques particuliers auxquels les travailleurs sont exposés lors d'activités pyrotechniques, (JO 31 octobre 2013, p. 17765).

⁵³ Art. L. 3232-25-1 C.trav. ; art. L. 3132-27-2 C.trav., cela fait référence aux anciens périmètres d'usage de consommation exceptionnel (PUCE) supprimés par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537).

⁵⁴ JO 9 août 2016.

⁵⁵ L'interrogation de la base de données *Légifrance* avec l'occurrence « *périmètre* » a donné 41 résultats au sein du Code du travail (dernière consultation le 04/10/2016).

⁵⁶ La preuve peut être rapportée par une interrogation des bases de données juridiques. Par exemple, 42219 réponses comportant le terme *périmètre* sont apportées par la base de données *Dalloz* (recherche effectuée le 04/10/2016). Les résultats tiennent compte des sources suivantes : codes, encyclopédies, fiches d'orientation, formulaires, modèles, jurisprudence, ouvrages, revues, textes non codifiés. L'interrogation de la base de données *Lexis Nexis* dénombre plus de 3000 résultats. Plus précisément, 25725 décisions de justice ont été rendues avec ce même terme (toutes juridictions confondues : Conseil de la concurrence, Conseil constitutionnel, Conseil d'État, Conseil des prud'hommes, Cour administrative d'appel, Cour

7. Une forte présence dans le champ du droit privé. Les discours du droit privé font ainsi mention de la terminologie mais sans qu'elle ne s'impose de manière incontournable dans ces matières. En effet, l'étude démontre que, par exemple, les auteurs s'y réfèrent pour délimiter le champ juridique de leur matière⁵⁷. Le mot reçoit aussi, de plus en plus, la faveur de plusieurs auteurs qui la mobilisent pleinement dans leurs études. Ainsi, le périmètre infractionnel se présente comme une notion dans l'étude des infractions pénales⁵⁸. En matière civile, le périmètre est aussi mentionné par certains auteurs⁵⁹ mais les magistrats sont, quant à eux, plus réservés quant à son usage⁶⁰. Une expression émerge toutefois, celle de « *périmètre du droit* »⁶¹, ce qui fait référence à une construction des ordres des avocats afin de protéger l'exercice de leur profession face à la

d'appel, Cour de cassation, Cour européenne des droits de l'Homme, Cour de Justice des communautés européennes et Cour de justice de l'Union européenne, Tribunal administratif, Tribunal des affaires de sécurité sociale, Tribunal du commerce, Tribunal des conflits, Tribunal correctionnel, Tribunal de grande instance, Tribunal d'instance, Tribunal de première instance, Tribunal de l'Union européenne, Cour des comptes, Cour de discipline budgétaire et financière, Conseil de la concurrence, Comité européen des droits sociaux, Défenseurs des droits, Tribunal de police, Juge de proximité, Cour de la tarification sanitaire et sociale, Tribunal arbitral du sport, Cour internationale de justice). La même interrogation sur *Légifrance*, mais uniquement pour la jurisprudence judiciaire, fait apparaître 3871 réponses pour une période débutant en 1956. La base de données *Lamyline* fournit, quant à elle, une réponse de 34452 dont 24 589 dans le domaine du droit privé, 9590 en droit public et 273 au niveau européen (recherche réalisée le 04/10/2016). Selon les résultats issus de la base de données *Dalloz*, 1667 décisions ont été rendues avec le terme *périmètre* contre 795 en 2006. C'est en 2013 qu'un maximum de 3534 décisions a été atteint (résultats en date du 04/10/2016). La base de données *Le doctrinal*, suite à l'interrogation avec l'occurrence *périmètre* fournit, quant à elle, plus de 1387 réponses dont 966 sont datées de 2007 et 421 ont été rendues entre 1991 et 2006.

⁵⁷ Par exemple : G. DELAGE (dir.), *Le droit pénal de l'Union européenne au lendemain du traité de Lisbonne*, Paris, Société de législation comparée, 2012.

⁵⁸ Par exemple : A. COEURET, F. DUQUESNE, D. JONIN, « Punir sans juger en droit du travail ? À propos de l'ordonnance 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail », *RJS* 08/2016, pp. 555-563.

⁵⁹ V. par exemple : H. EKUÉ, L. VINCENT, « Utilité et périmètre des avis juridiques relatifs à la compensation centrale des contrats dérivés OTC : les premières ISDA Client Clearing Opinions », *Rev. Droit bancaire et financier*, 2015, n°1, pp. 9-12.

⁶⁰ Ce sont les commentaires qui font état de périmètres et non pas le texte *stricto sensu* de la décision de justice. V. pour un exemple en droit des affaires : C. REGNAUT-MOUTIER, J. VALLANSAN, « Le périmètre d'application des procédures collectives : la répartition entre la procédure commerciale et la procédure consumériste », *Rev. Proc. Coll.* 2011, n°1, pp. 55-60, en procédure civile : note sous Cass. Civ. 1^{ère}, 13 mai 2014, n° 12-2511, « Périmètre d'intervention de l'huissier de justice lors d'une saisie attribution », *JCP G* n°21, 26 mai 2014, 1045 ; en droit civil : note sous Cass. Com. 8 avril 2014, n°13-11377, « Clause de non-concurrence : portée de la stipulation d'un périmètre », *Responsabilité et assurances*, 2014, n°7, pp. 6 et s.

⁶¹ La notion de périmètre du droit fait référence à l'espace limité où seules sont compétentes les professions juridiques réglementées en application des articles 4 et 54 de la loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques (JO 5 janvier 1972, p. 131), modifiée par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537). V. notamment : Y. AVRIL, note sous CA 18 septembre 2013, « Une nouvelle contribution pour définir le périmètre du droit », *Gaz. Pal.* 2013, n°298-299, pp. 20-22.

concurrence. Cette notion est présente dans le discours doctrinal mais aussi dans celui du juge⁶².

8. Une omniprésence en droit public. Le domaine juridique où la terminologie de « *périmètre* » est omniprésente est le droit administratif. C'est, d'ailleurs, en son sein que son premier usage peut être établi dans une décision de justice en date de 1899⁶³. Les discours législatifs⁶⁴, jurisprudentiels⁶⁵ mais aussi doctrinaux⁶⁶ utilisent ce terme dans des situations où il est nécessaire de fixer un espace de protection dans le domaine public⁶⁷. La terminologie de périmètre se rencontre ainsi énormément dans les discours relatifs au droit de l'urbanisme⁶⁸, en droit de l'environnement⁶⁹. Des règles spécifiques d'urbanisme ou de protection de l'environnement ou de politiques

⁶² Les deux pouvant entrer en interactions. F. GÉA, *thèse préc.* n°674, p. 1771.

⁶³ TC 9 décembre 1899, Association syndicale du Canal du Gynnac. Cette décision de justice recourt au terme « *périmètre* » pour indiquer le champ de compétence d'une association syndicale.

⁶⁴ V. par exemple : loi du 14 février 1941 à la loi du 15 mars 1928, relatif aux terres affectées à la culture et maintenues dans le périmètre d'une association syndicale (JO 15 février 1941, p.746) ; loi du 8 novembre 1941 portant modification de la loi du 11 octobre 1940, art. 1 et 23 relatifs à la reconstruction des immeubles d'habitation, obligation de regroupement en associations syndicales des propriétaires pour les immeubles situés dans un périmètre fixé par le commissaire à la reconstruction (JO 21 novembre 1941, p. 4994) ; loi n°46-1064 du 16 mai 1946 portant modification de la loi du 11 octobre 1940, obligation de groupement des propriétaires dans un périmètre donné en associations syndicales, composition, un commissaire au remembrement est nommé près de chaque association par le ministre de la reconstruction, il exécute ses prescriptions (JO 17 mai 1946, p. 4250) ; loi n°52-1235 du 19 novembre 1952 portant extension du décret loi du 30-10-1935 relatif à l'utilisation des eaux des barrages-réservoirs en Algérie, aux périmètres rendus irrigables par des ouvrages autres que les grands barrages-réservoirs (JO 20 novembre 1952, p. 10786) ; loi n°59-1486 du 28 décembre 1959 instituant dans les départements algériens un régime de publicité foncière applicable dans certains périmètres et complétant l'ordonnance n°5941 du 03 janvier 1959 (JO 29 décembre 1959, p. 12479) ; loi n° 2007-254 du 27 février 2007 relative aux règles d'urbanisme applicables dans le périmètre de l'opération d'intérêt national de La Défense et portant création d'un établissement public de gestion du quartier d'affaires de La Défense (JO 28 février 2007, p. 3682).

⁶⁵ CE 24 novembre 1911, n°42359, *Lebon* ; CE 19 octobre 2016, n°398975, *Lebon*.

⁶⁶ V. par exemple : C. CANS, « Agrément environnemental : la délicate question du périmètre », AJDA 2015, n°17, pp. 967-971 ; F. BARLAY, « L'objectif du périmètre intercommunal idéal est impossible à atteindre », JCP A 2014, n°40 ; P. IOGNA-PLAT, « Les périmètres de protection patrimoniale et la décentralisation », AJDA 2011, n°27, pp. 15445-1551 ; F. LINDITCH, « Le nouveau code français des marchés publics, utile contribution à la définition du périmètre administratif », RIDE 2001/3, pp. 325-338.

⁶⁷ Sous couvert des règles relatives à la police administrative, un périmètre correspond à une zone d'interdiction d'exercice d'activité professionnelle justifiée par la protection d'un intérêt supérieur. Par exemple, une interdiction d'ouverture de débit de boissons peut être instaurée dans un périmètre autour d'un établissement d'enseignement. CE 24 novembre 1911, *préc.* Pour un exemple récent : interdiction d'exercice d'activité de vente d'objets pornographiques dans un périmètre de protection établi autour d'un établissement d'enseignement : note sous Cass. Crim. 22 janvier 2013, n°12-90065, note R. JACQUES-HENRI, « À l'école des sex-shops », Dr. Pénal, 2013, pp. 41-42.

⁶⁸ Par exemple, les zones urbaines prioritaires, les zones franches urbaines, *etc.* V. sur ce point : L. SANTONI, « Périmètre de sursis à statuer et exercice du droit de préemption », Construction et urbanisme 2015, n°6, pp. 16-18.

⁶⁹ L'expression est usitée quand une zone est délimitée pour protéger les individus lorsqu'un événement dangereux a eu lieu. Il rejoint l'idée de périmètre de protection. V. pour un usage de l'expression : M. BEAUDOIN, note sous Cour de justice de l'Union européenne, 1^{ère} Chambre, 15 septembre 2011, *Land Hessen contre Franz Mücksch OHG*, Aff. C-53/10, « Compétence des autorités nationales pour délivrer des permis de construire dans le périmètre d'établissements "Seveso" », Environnement 2012, n°11, pp. 61-62.

énergétiques s'appliquent dans certains périmètres qualifiés de zone⁷⁰. Par ailleurs, le Conseil constitutionnel use aussi du mot pour délimiter les textes nécessaires à son opération de contrôle⁷¹.

9. La terminologie du « périmètre » en dehors droit. Au-delà du strict domaine juridique, est-ce que le périmètre rencontre une même fortune dans les sciences telles que la philosophie, l'économie, la gestion ou encore les sciences politiques ? En ces domaines, l'expression est présente mais elle ne semble pas posséder l'importance que lui attribuent les discours du droit. Le terme est usité pour présenter un objet défini. Ainsi, les sciences économiques présentent le périmètre de l'économie sociale et solidaire⁷². En philosophie, la terminologie « périmètre » a, par exemple, été utilisée par Gilles Deleuze pour tracer les contours de cette science⁷³. Le terme « périmètre » n'est pas non plus omniprésent dans le domaine de la sociologie politique⁷⁴. En ces matières, d'autres mécanismes mobilisent la même idée d'espace mais sous des appellations distinctes comme le champ d'application⁷⁵. Si le périmètre possède une place certaine dans les discours scientifiques, il est également très présent dans le langage commun. L'influence du discours médiatique explique cette présence. En effet, de nombreux articles de presse relatent des faits – souvent divers - faisant état d'une mise en danger de la population dans un certain périmètre⁷⁶.

⁷⁰ Les monuments et les jardins classés bénéficient d'une protection de 500 mètres autour d'eux. Si un immeuble se situe dans le champ de visibilité, il ne peut faire l'objet de la part des propriétaires privés, des collectivités et des établissements publics d'aucune construction, démolition, transformation ou modification de nature à affecter l'aspect sans une autorisation préalable du maire, du préfet ou du président d'un établissement de coopération intercommunale. Art. L. 341-1 C.de l'environnement. Aussi, certaines zones sont définies en tant que parc naturel (art. R. 333-3 C. de l'environnement).

⁷¹ Par exemple, le périmètre de contrôle englobe les textes qui font l'objet d'un examen approfondi par le Conseil Constitutionnel, V. Ph. BLACHER, « Le contrôle par le Conseil constitutionnel des lois constitutionnelles », RDP 2016, n°2, pp. 545-556.

⁷² Par exemple, dans de nombreuses études, l'économie sociale et solidaire est présentée à travers son périmètre qui regroupe l'ensemble de ses intervenants. V. <http://www.labo-raess.org/IMG/pdf/theories-ess3.pdf> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁷³ Cours du 24 mars 1981, archives sonores, sources BnF, Gilles Deleuze présente la philosophie comme un « *en tant que* » qui n'est autre que le tracé d'un périmètre, le dessin d'un champ transcendantal qui a pour conséquence une certaine image de l'expérience.

⁷⁴ V. not. : Ph. BRAUD, *Sociologie politique*, Paris, LGDJ, 2014.

⁷⁵ Le champ social est une théorie développée par Bourdieu qui fait référence à un espace structuré de positions ou de postes dont les propriétés peuvent être analysées indépendamment des caractéristiques de leurs occupants parce qu'elles sont gouvernées par des logiques sociales du champ. V. sur ce point : F. CROQUETEAU, F. SOUBIRAN-PAILLET, « Champ juridique, juristes et règles de droit. Une sociologie entre disqualification et paradoxe », *Droit et société*, 1996, n°32, pp. 9-26.

⁷⁶ V. par exemple : « Chambéry: la grande braderie fait le plein malgré un périmètre resserré », <http://france3-regions.francetvinfo.fr/alpes/savoie/chambery/chambery-la-grande-braderie-fait-le-plein-malgre-un-perimetre-resserre-1094053.html> (dernière consultation le 04/10/2016).

10. La terminologie « *périmètre* » est devenue centrale dans les discours, qu'ils soient de droit ou hors droit. Plus qu'une simple terminologie, les périmètres se dessinent sous les traits d'une notion dont il nous faut désormais établir une caractérisation.

La caractérisation de la notion de périmètre

11. **Une opération laborieuse.** Le foisonnement des périmètres et l'omniprésence de sa terminologie rendent particulièrement ardue la quête de sens de la notion de périmètre. Car il s'agit bien d'une notion, en ce que les périmètres sont une représentation abstraite d'« *objets matériels ou intellectuels envisagés par l'ordre juridique* »⁷⁷. Considéré ainsi, le périmètre apparaît davantage comme « *un outil, un instrument de mise en cohérence et de communication du droit* »⁷⁸. Toutefois, il ne s'agit pas de réaliser une définition de ce terme comme l'exercice, pourtant, l'exige⁷⁹ mais l'opération se présente sous les aspects d'une caractérisation. Procéder à cette entreprise aurait pour effet d'enfermer la notion dans un carcan⁸⁰ et pourrait conduire à des impasses dans la réalisation de notre recherche⁸¹. De plus, la prudence doit être grande car la terminologie « *périmètre* » est empruntée à un autre champ disciplinaire⁸². Son origine

⁷⁷ P. PESCATORE, *Introduction à la science du droit*, Luxembourg, 1960, n°18 cité dans J.-L. BERGEL, *Méthodologie juridique*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2^{ème} Éd., 2016, n°24, p. 41.

⁷⁸ J.-L. BERGEL, *op. cit.*, n°24, p. 41 ; F.-P. BÉNOIT, « Notions et concepts, instruments de la connaissance juridique. Les leçons de la Philosophie du droit de Hegel », in J.-M. GALABERT, J.-M. TERCINET, *Mélanges en l'honneur du Professeur Peiser*, Grenoble, PUG, 1995, pp. 23-38, *spéc.* p. 27 : « *La notion est le moyen par lequel les juristes appréhendent des faits en vue de déterminer quelles règles de droit leur sont applicables : la notion permet de qualifier les faits, c'est-à-dire de les faire entrer dans une catégorie connue et répertoriée, à laquelle ces faits paraissent correspondre et, en conséquence, de leur déclarer applicable le régime juridique établi par cette catégorie* », c'est « *un outil qui permet d'opérer des qualifications en vue de procéder à l'imputation de régimes juridiques déterminés* ». V. sur ce point : X. BIOY, « Notions et concepts en droit : interrogations sur l'intérêt d'une distinction... », in G. TUSSEAU (dir.), *Les notions juridiques*, Paris, Economica, 2009, pp. 21-53. V. aussi : B. DESJARDINS, « La notion d'établissement en droit du travail », RJS 04/1993, pp. 215-222, *spéc.* p. 215 : il n'y a pas de définition propre de l'établissement car il s'agit « *d'une réalité mouvante et diverse, une définition s'avèrerait la plupart du temps inadaptée* ».

⁷⁹ R. GASSIN, « Une méthode de la thèse de doctorat en droit », RRJ, 1996-4, pp. 1167-1199.

⁸⁰ M. VILLEY, *Philosophie du droit*, Tome 1, *Définitions et fins du droit*, Paris, Dalloz, 3^{ème} Éd., 1982.

⁸¹ C. ATIAS, *Épistémologie juridique*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 1^{ère} Éd. 2002, n°30, p. 23 : « *Le rêve de savoir de quoi on parle avant de l'avoir analysé, observé, recherché, conduit à ces impasses au fond desquelles ne siègent quelques évidences emportées avec lui par l'audacieux explorateur* ». V. aussi : F. GÉA, *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle, droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme*, Paris, Fondation Varenne, Coll. Des thèses, Tome 24, 2009, n°11, pp. 32-35.

⁸² A. JEAMMAUD, « Introduction à la sémantique de la régulation juridique. Des concepts en jeu », in J. CLAM, G. MARTIN (dir.), *Les transformations de la régulation juridique*, Paris, LGDJ, Droit et société, 1998, pp. 47-74, *spéc.* p. 48.

sémantique provient des mathématiques et, tout particulièrement, de la science de la géométrie⁸³. En ce domaine, elle désigne « *la longueur de la ligne qui délimite une surface plane* »⁸⁴.

12. Une première caractérisation. La précision du sens commun des périmètres n'est pas inutile car elle pose un premier caractère des périmètres, à savoir l'identification d'un espace délimité. C'est d'ailleurs sous cet aspect que la notion est définie dans le dictionnaire juridique Cornu. Le périmètre serait alors « *un espace délimité à l'intérieur duquel s'applique une réglementation particulière* »⁸⁵. Cette définition renvoie alors aux notions de territoire, de secteur, ou encore, de zone. D'ailleurs, la « *zone* » qui est souvent assimilée au périmètre en droit administratif⁸⁶ se définit comme une « *aire territoriale délimitée en vue de l'application d'une réglementation déterminée* »⁸⁷. La même idée d'espace circonscrit s'exprime à travers la notion de champ d'application. Ce dernier identifie les limites territoriales, sociales ou juridiques à l'intérieur desquelles la règle est applicable. C'est aussi, selon le dictionnaire Cornu, « *au regard du droit substantiel, l'ensemble des matières ou des personnes auxquelles s'applique la règle* »⁸⁸. De manière plus générale, le « *champ juridique* » qu'il s'agit d'application ou d'exécution, est constitué par « *un ensemble de phénomènes juridiques rassemblés dans l'espace ou le temps* »⁸⁹.

Les périmètres sont parfois présentés comme des espaces d'application, ou encore, en tant que branche du droit⁹⁰. D'ailleurs, l'expression « *les périmètres du droit du travail* » a été

⁸³ V. « *Géométrie* », <http://www.cnrtl.fr/definition/g%C3%A9om%C3%A9trie>, (dernière consultation le 04/10/2016) : « *Partie des mathématiques ayant pour objet l'étude de l'espace et des figures qui peuvent l'occuper* ». L'origine géométrique du mot « *périmètre* » explique certains emprunts au champ lexical des mathématiques lors des prochains développements de ce travail de thèse.

⁸⁴ V. « *Périmètre* », <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/p%C3%A9rim%C3%A8tre/59564> (dernière consultation le 04/10/2016). Le mot « *périmètre* » est polysémique et possède un sens très particulier en ophtalmologie où il désigne un appareil de mesure et d'enregistrement graphique du champ visuel, V. « *Périmètre* », <http://www.cnrtl.fr/definition/p%C3%A9rim%C3%A8tre> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁸⁵ V. « *Périmètre* », G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 8^{ième} Éd., 2007, p. 756.

⁸⁶ Notamment en matière du droit de l'urbanisme. Par exemple, cela correspond aux premières apparitions du terme en jurisprudence, sous couvert des règles relatives à la police administrative, un périmètre correspond à une zone d'interdiction d'exercice d'activité professionnelle justifiée par la protection d'un intérêt supérieur. Une interdiction d'ouverture de débit de boissons peut être instaurée dans un périmètre autour d'un établissement d'enseignement. CE 24 novembre 1911, *préc.*

⁸⁷ V. « *Zone* », G. CORNU, *op. cit.*, p. 1087.

⁸⁸ V. « *Champ d'application* », G. CORNU, *op. cit.*, p. 64.

⁸⁹ V. « *Champ juridique* », D. ALLAND, S. RIALS (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 3^{ième} Éd., 2010, pp. 61-63.

⁹⁰ Par exemple : P. LOKIEC, « La Cour de cassation précise le périmètre d'application du principe "à travail égal, salaire égal" », JCP G n°27, 6 juillet 2005, II, 10 092 ; P. MORVAN, note sous Cass. Soc. 14

utilisée, au sein du discours doctrinal, pour faire état de questionnements relatifs au champ d'application des règles de droit du travail. Un colloque, ayant eu lieu en octobre 2009, sous la direction du professeur Antoine Jeammaud⁹¹ avait, d'ailleurs, comme problématique une « *double interrogation sur les situations et pratique sociales qu'appréhendent le droit du travail, puis aux extensions envisageables du droit du travail* ». Les différentes contributions se sont portées sur les « *contours du corps de normes [composant] le droit du travail-branche [...] et celui d'un champ de relations sociales, c'est-dire les rapports et pratiques sociales saisies par les normes en question* »⁹². Or, les périmètres du droit du travail envisagés dans notre étude possèdent une dimension distincte.

13. Une seconde caractérisation. La confrontation des définitions énoncées à la notion de périmètre met en exergue leurs différences. Les périmètres ne sont pas limités à un seul espace d'application. Ils peuvent aussi servir à l'appréciation d'une condition nécessaire à l'exécution d'un droit ou d'une obligation⁹³. Ils peuvent indiquer les lieux d'émergence de règles juridiques unilatérales⁹⁴ ou négociées⁹⁵. Les institutions représentatives du personnel sont implantées au sein d'un périmètre⁹⁶. Une dimension supplémentaire semble bien présente dans la notion de périmètre. Le périmètre utile à la représentation du personnel doit, en outre, prendre en considération l'organisation économique et sociale de l'entreprise mais aussi la finalité du mandat exercé. Le

octobre 2015, n°14-14339, CE 7 décembre 2015, n°386582, 386604, 386927, « Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements », JCP S n°5, 9 février 2016, 1048. V. pour un autre exemple : G. RABU, « Le périmètre du salariat au sein des clubs sportifs », Cahier de droit de sport. Centre de droit de sport. Aix-Marseille, 2014, n°38, pp. 62-66.

⁹¹ Colloque, *Les périmètres du droit du travail* sous la direction d'Antoine Jeammaud, octobre 2009, V. Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail* ; C. NICOD, J.-F. PAULIN, « La subordination en cause », Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 17-27 ; B. GÉNIAULT, « Les rapports appréhendés par le droit du travail, branche du droit », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 28-39 ; F. DEBORD, « Le régime du travail dans l'administration », Sem. Soc. Lamy Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 40-51 ; C. GIRAUDET, « La protection du travailleur économiquement dépendant », Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 80-87.

⁹² A. JEAMMAUD, « Une double interrogation », *art. préc. spéc.* p. 3.

⁹³ L'entreprise est notamment le cadre d'appréciation de son effectif pour l'implantation du comité d'entreprise (art. L. 2322-1 C. trav.), le cadre d'appréciation de l'ancienneté du salarié (exemple de l'appréciation de l'ancienneté d'un an requise pour la désignation des délégués du personnel (art. L. 2143-1 C. trav.; Cass. Soc. 29 mars 2005, n° 04-60139, Bull. civ. V 2005, n° 102, p. 87, sauf dérogation pour une mesure au sein d'un groupe de sociétés, Cass. Soc. 7 mars 2001, n°99-60442, Bull. civ. V 2001, n° 75, p. 58), le cadre d'appréciation de la représentativité syndicale (art. L. 2121-1 et art. L. 2122-1 C. trav.) ; ou encore le cadre d'appréciation du principe d'égalité de traitement.

⁹⁴ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°109, p. 58.

⁹⁵ Par exemple, art. L. 2232-11 C. trav.

⁹⁶ L. PÉCAUT-RIVOLIER, « La détermination des unités de représentation », *Dr. Soc.* 2013, pp. 316-322, *spéc.* p. 316.

périmètre de reclassement se définit selon l'organisation des entreprises du groupe qui permet une permutabilité du personnel pour éviter autant que possible la rupture du contrat de travail⁹⁷. Le périmètre est ainsi appréhendé comme le lieu utile et effectif pour l'application de la règle de droit du travail⁹⁸. C'est en cela que se présentent leurs multiples déclinaisons et leurs différentes fonctions⁹⁹. L'établissement distinct, s'il constitue une division juridique de l'entreprise, multiplie ses contours, en fonction des dispositifs où il est mobilisé. Autre exemple, Frank Petit, dans une étude sur l'entreprise, affirme que « *plutôt que d'approcher la notion d'entreprise par la recherche d'une définition, on peut aussi la cerner en lui fixant des périmètres* »¹⁰⁰. Le périmètre ne peut donc être seulement un champ d'application, un domaine ou encore une branche du droit¹⁰¹. Florence Canut et Frédéric Géa proposent le cadre définitionnel suivant : « *un espace reconnu ou institué par le droit et auquel ce dernier assigne au moins une fonction ou une finalité distincte de la seule application des règles* »¹⁰². Ainsi, il résulte des analyses effectuées que le périmètre se distingue par une délimitation d'un espace qui revêt soit les contours d'une réalité économique existante¹⁰³, soit les contours d'un espace institué par le droit du travail¹⁰⁴. Il répond à plusieurs fonctions, en l'espèce, l'appréhension d'une collectivité de travail ou l'encadrement d'un processus décisionnel et en cela il se distingue nécessairement d'un simple champ d'application. Enfin, il peut, le cas échéant, être transformé de manière volontaire.

14. Les périmètres du droit du travail. Ainsi, par cette caractérisation, l'objet de notre étude se dessine. Il s'agit d'étudier les périmètres présents au sein du droit du travail. Au regard de cette première présentation, le titre de l'étude aurait pu être « *les périmètres en droit du travail* ». Or, ce choix est sujet à critiques. Tout d'abord, les périmètres ne sont pas inclus ou enfermés dans un champ du droit. Par exemple, un

⁹⁷ V. notamment : F. FAVENNEC-HÉRY, « Le groupe de reclassement », *Dr. Soc.* 2012, pp. 987-994.

⁹⁸ Ph. WAQUET, « Avant-propos », *Sem. Soc. Lamy* 20003, *Suppl.*, n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 3-4.

⁹⁹ Cela justifie le caractère fonctionnel attribué à la notion de périmètre par certains auteurs de doctrine. V. par exemple : B. BOUBLI, « L'établissement distinct : une notion fonctionnelle et relative », *JSL* 2005, n°164, pp. 4-11.

¹⁰⁰ F. PETIT, « Les périmètres de l'entreprise en matière syndicale et électorale », *Dr. Soc.* 2010, pp. 634-641, *spéc.* p. 634.

¹⁰¹ F. GRUAU, « Les divisions du droit », *RTD civ.* 1993, pp. 59-72.

¹⁰² F. CANUT, F. GÉA, « Le droit du travail entre ordre et désordre (première partie). À propos de la loi « Travail » du 8 août 2016 », *Dr. Soc.* 2016, note 83, pp. 1038-1049.

¹⁰³ Comme le groupe de contrôle, *cf. infra* § n° 186.

¹⁰⁴ Comme le groupe de reclassement, *cf. infra* § n° 257.

périmètre peut englober tant des salariés de droit privé que des fonctionnaires¹⁰⁵. Ils peuvent aussi emprunter leur définition à d'autres champs du droit comme celui du droit des sociétés¹⁰⁶. Ces espaces font fi de ces distinctions. De plus, retenir la préposition « *du* » souligne l'origine des périmètres : ils proviennent du droit du travail et sont propres à cette matière. Ces raisons justifient notre choix sur une réflexion relative « *aux périmètres du droit du travail* ». L'appellation des périmètres DU droit du travail retenue souligne leur appartenance au droit du travail sans que soient niées les influences de savoirs extérieures. Retenir une étude sous le titre des périmètres en droit du travail aurait souligné l'idée de morcellement, de division du droit du travail, idée contraire à l'intention de la recherche.

La présence d'études parcellaires et fragmentées

15. Des études sur l'entreprise. Les périmètres tels qu'ils se présentent, sous leurs multiples contours, ne sont pas un sujet ignoré par les études doctrinales. De nombreux auteurs, dans leur rôle d'explication¹⁰⁷ ont tenté d'appréhender les différents questionnements liés à tel ou tel périmètre. D'ailleurs, ces recherches ne sont pas récentes comme le témoignent les premières analyses relatives à l'établissement¹⁰⁸, ou plus encore, les multiples thèses sur l'entreprise. Les auteurs ont tenté de rechercher le sens de ce périmètre constituant la structure d'accueil traditionnelle à l'application du droit du travail¹⁰⁹. Entre autres, Durand a rapproché l'entreprise à une institution¹¹⁰, Despax l'a érigée en tant que sujet de droit naissant¹¹¹. D'autres encore ont tenté de saisir l'entreprise

¹⁰⁵ V. par exemple : B. BOSSU, note sous Cass. Soc. 9 décembre 2015, n°14-24948, 14-18033, 14-10874, « Le principe d'égalité de traitement entre les agents de droit public et de droit privé s'applique à La Poste », JCP S n°6, 16 février 2016, 1057. ; note sous CE 6 octobre 2014, n°368262, « Le périmètre de l'obligation de reclassement d'un agent en CDI s'étend à l'ensemble des établissements publics d'un groupement », AJFP, 2015, pp. 64-65.

¹⁰⁶ Par exemple, le groupe d'entreprises nécessaire pour l'implantation du comité de groupe emprunte la notion de contrôle au droit des sociétés. Art. L. 2331-1 C. trav.

¹⁰⁷ Ph. JESTAZ, Ch. JAMIN, *La doctrine*, Paris, Dalloz, Coll. Méthode du droit, 2004.

¹⁰⁸ F. WINDSOR, *La notion d'établissement*, Thèse Université de Paris, 1963.

¹⁰⁹ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », D. 1998, pp. 359-368.

¹¹⁰ P. DURAND, « La notion juridique de l'entreprise », in Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française, 1947, Tome 3, pp. 39 et s. ; P. DURAND, R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz, 1947, n°335 et s., p. 404 et s. ; du même auteur, « Aux frontières du contrat et de l'institution, la relation de travail », JCP G 1944 I 387.

¹¹¹ M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Paris, LGDJ, 1956 ; du même auteur, « L'évolution du droit de l'entreprise », in *Les orientations sociales du droit contemporain, Écrits en l'honneur de Jean Savatier*, Paris, PUF, 1992, p. 177.

en tant qu'ordre juridique¹¹² ou, plus récemment à travers une approche organisationnelle¹¹³. Ces thèses ont été complétées par des études récentes¹¹⁴, auxquels s'ajoutent de très nombreux articles¹¹⁵ qui se focalisent tous sur le périmètre de l'entreprise afin de lui accorder un sens, une caractérisation ou une définition, voire une fonction dans l'organisation des règles du droit du travail. Peu de perspectives avec d'autres périmètres sont envisagées. Certes, le groupe et, bien entendu l'UES peuvent être confrontés à l'entreprise pour démontrer les limites – ou l'extension¹¹⁶ d'une définition de l'entreprise¹¹⁷. Les analyses sont parcellaires, seuls quelques périmètres sont pris en considération.

¹¹² N. ALIPRANTIS, « L'entreprise en tant qu'ordre juridique », in N. ALIPRANTIS, F. KESSLER (dir.), *Le droit collectif du travail. Questions fondamentales-évolutions récentes. Études en l'hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Peter Lang, 1994, pp. 186-188. V. aussi : J. -Ph. ROBÉ, *L'entreprise et le droit*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ? 1995.

¹¹³ J. PAILLUSSEAU, « Le droit est aussi une science d'organisation », RTD Com. 1989, pp. 1 et s.; A. JEAMMAUD, T. KIRAT, M. -C. VILLEVAL, « Les règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », RIDE, 1996/1, pp. 99 et s., spéc. p. 112.

¹¹⁴ G. DUCHANGE, *Le concept d'entreprise en droit du travail*, Paris, Lexis Nexis, Coll. Planète Social. Thèses, 2014, n°27, p. 18.

¹¹⁵ A. BRUN, « Le lien d'entreprise », JCP 1962, 1719 ; G. LYON-CAEN, A. LYON-CAEN, « "La doctrine" de l'entreprise », in J. -M. MOUSSERON, B. TEYSSIÉ (Avt. -pp), *Dix ans de Droit de l'entreprise*, Paris Librairies techniques, Coll. Bibliothèque de droit de l'entreprise, 1978, pp. 599-621 ; A. SUPLOT, « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », RTD Com 1985, pp. 622-644 ; J. PAILLUSSEAU, « Qu'est-ce que l'entreprise », in J. JUGAULT (coord.), *L'entreprise : nouveaux apports, études coordonnées*, Paris, Économica, 1987, Travaux et recherche, Série Faculté des sciences juridiques de Rennes, pp. 11-88 ; B. MERCADAL, « La notion d'entreprise », in *Les activités et les biens de l'entreprise, Mélanges offerts à Jean Dérruppé*, Paris, Litec, 1991, pp. 9 et s. ; G. LHUILIER, « Le "paradigme" de l'entreprise dans les discours des juristes », *Annales ESC*, mars avril 1993, n°2, pp. 329-358 ; G. LYON-CAEN, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 33 et s. ; J. LE GOFF, *Droits du travail et société, 1. Les relations individuelles de travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2002, pp. 281-288 ; B. TEYSSIÉ, « L'entreprise et le droit du travail », ADP, Tome 41, 1997, pp. 355-386, du même auteur, « Sur l'entreprise et le droit du travail : prolégomènes », *Dr. Soc.* 2005, pp. 127-128 ; S. HENNION- MOREAU, « La notion d'entreprise en droit social communautaire », *Dr. Soc.* 2001, pp. 957-966 ; L. IDOT, « La notion d'entreprise », *Rev. Sociétés* 2001, pp. 191-209 ; P. DIDIER, « Une définition de l'entreprise », in *Le droit privé français à la fin du XX^{ième} siècle*, Études offertes à Pierre Catala, Paris, Litec, 2001, pp. 849-857 ; J. -M. BÉRAUD, « Autour de l'idée de constitution sociale de l'entreprise », in *Analyse juridique et valeurs en droit social : Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 55-68. ; G. AUBERT, « L'entreprise et le droit du travail: l'exemple suisse », *Dr. Soc.* 2005, pp. 147-151 ; G. BLANC-JOUVAN, « L'entreprise et le droit du travail : l'exemple américain », *Dr. Soc.* 2005, pp. 152-161 ; Th. LAMARCHE, « La notion d'entreprise », *RDT Com.* 2006, pp. 709-733 ; B. SEGRESTIN, A. HATCHUEL, « L'entreprise, une invention moderne en attente de droit ? », *Entreprise et histoire*, 2009/4, n°57, pp. 218-233 ; P. -Y. VERKINDT, « L'entreprise », in B. TEYSSIÉ (dir.), *Les notions fondamentales en droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon-Assas, 2009, pp. 43-60 ; P. GODÉ, « L'entreprise et le droit », in F. TERRÉ, *Regards sur le droit*, Paris, Dalloz, 2010, pp. 77-90 ; D. DIDIER, *Entreprise*, in D. ALLAND, S. RIALS (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, PUF, 3^{ième} Éd. 2010, pp. 625-630 ; B. SEGRESTIN, B. ROGER, S. VERNAC (dir.), *L'entreprise. Point aveugle du savoir. Colloque de Cerisy*. Sciences humaines Éditions, 2014 ; A. LYON-CAEN, « Le droit sans l'entreprise », *RDT* 2013, pp. 748-751.

¹¹⁶ Pour l'UES.

¹¹⁷ V. par exemple : G. BLANC-JOUVAN, « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », *Dr. Soc.* 2005, pp. 68-79 ; G. PICCA, « Entreprises et unité économique et sociale », in *Sur l'entreprise et*

16. Des études sur l'établissement. L'établissement, au regard de son importance, bénéficie de très nombreuses études qui recherchent le sens à accorder à ce dernier et de saisir les raisons de ses multiples acceptions¹¹⁸. Ce périmètre a aussi fait l'objet d'une thèse approfondie, dans les années 1990¹¹⁹, dans laquelle l'auteur recherche, non pas sa définition, mais ses effets sur l'entreprise. Plus précisément, ce dernier s'interroge de savoir comment, dans une entreprise à établissements multiples, est régi un éventuel conflit entre l'unité du statut imposé par l'entreprise et le respect du particularisme dû à sa division en plusieurs établissements. En ce cas, seuls deux périmètres sont mis en perspective : l'entreprise et l'établissement. Toutefois, en raison de l'affirmation par les juges de la Cour de cassation de la présence d'établissements au sein d'une UES, ces deux périmètres ont aussi fait l'objet d'études communes¹²⁰. Mais au-delà, aucun rapprochement n'a été réalisé de manière approfondie entre l'établissement¹²¹ et, par exemple, le groupe d'entreprises ou encore le site dont les aspirations sont pourtant assez proches en matière de mise en place de la représentation du personnel.

17. Des études sur les groupes. D'autres études, multiples, se sont intéressées aux périmètres au-delà de l'entreprise dont notamment le groupe d'entreprises¹²² ou

le droit social : études offertes à Jacques Barthélémy, Paris, Éd. Techniques, 1994, pp. 9-16 ; P. RÉMY, « Le groupe, l'entreprise et l'établissement : une approche en droit comparé », *Dr. Soc.* 2001, pp. 505-513.

¹¹⁸ V. par exemple : J. SAVATIER, « La définition de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel », *Dr. Soc.* 1991, pp. 40-46 ; B. DESJARDINS, « La notion d'établissement en droit du travail », *RJS* 04/1993, pp. 215-222 ; G. BORENFREUND, « L'établissement distinct : unité de représentation », *Sem. Soc. Lamy* 2003 Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 44-50 ; J.-B. COTTIN, « La notion d'établissement distinct », *JCP E* n°24, 12 juin 2003, 901 ; Y. CHALARON, « À propos de l'établissement », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 153-168 ; B. BOUBLI, « L'établissement distinct : une notion fonctionnelle et relative », *JSL* 2005, n°164, pp. 4-11 ; B. PÉLISSIER, « L'établissement », in G. BORENFREUND, M.-A. SOURIAU, *Syndicats et droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2008, pp. 53-56 ; L. PÉCAUT-RIVOLIER, « La notion d'établissement distinct et le droit de la représentation du personnel », *JCP S* n°28, 10 juillet 2012, 1305 ; F. PETIT, « Les périmètres de l'établissement distinct », *Dr. Soc.* 2012, pp. 979-986 ; E. CLÉMENT, « La définition légale de l'établissement distinct, périmètre de la désignation des délégués syndicaux », *Dr. Soc.* 2014, pp. 1053-1056.

¹¹⁹ I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 28, 1996.

¹²⁰ Cass. Soc. 20 juin 2007, n°06-60279, note G. BLANC-JOUVAN, « Division d'une UES en établissements distincts », *JCP S* n°38, 18 septembre 2007, 1699.

¹²¹ De nombreux questionnements se sont uniquement posés sur l'organisation entre l'établissement et l'entreprise. V. par exemple : J. SAVATIER, « Établissement ou entreprise : quel cadre pour l'évaluation des seuils d'effectifs ? », *Dr. Soc.* 1986, pp. 703 et s. ; du même auteur, « Établissement ou entreprise : quel cadre pour les relations de travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, p. 61 ; F. GAUDU, « Entreprise et établissement », in *Perspectives du droit économique, Dialogues avec M. Jeantin*, Paris, Dalloz, 1999, pp. 47 et s.

¹²² V. notamment : M. VANHAECKE, *Les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit privé, 1959 ; D. GUILLOUET, *La représentation du personnel dans les groupes de sociétés*, Thèse Paris 2, 1999 ; G. GURY, *L'accord collectif de groupe – Contribution à l'étude du droit des groupes*, Paris, Lexis Nexis – Planète social, 2016.

encore le site. Ce dernier périmètre atypique dans les relations professionnelles de travail est parfois lié à l'UES car les deux, constitués de personnes morales distinctes, procèdent d'une volonté d'instituer une représentation du personnel au sein d'un espace regroupant plusieurs entreprises. Néanmoins, seules leur finalité et leur composition communes sont soulignées sans que des mises en perspective s'interroge davantage sur les liens qui pourraient les unir. Certaines thèses relatives sur ce périmètre ont eu pour intention de souligner l'importance du pouvoir s'y exerçant¹²³ afin de pallier les difficultés soulevées quant à la réception en droit du groupe en tant qu'entité juridique dont la responsabilité pourrait être recherchée¹²⁴. Pour cela, les interrogations se sont focalisées sur la constitution même du groupe. Ainsi, Charley Hannoun a proposé un dépassement de ces apories. Réalisant, dans un premier temps, une recherche de cohérence à travers la gouvernementalité des groupes d'entreprises ; il s'est attelé, dans un second temps, à l'élaboration d'une théorie de la transparence afin de dépasser le prisme de la personnalité morale, non accordée au groupe. Son explication repose sur la théorie des situations de fait¹²⁵ et permet une qualification juridique¹²⁶ du groupe comme « *fait matériel rattachable imparfaitement à une norme existante* »¹²⁷. Ainsi, la démonstration de Charley Hannoun apporte une explication quant aux prérogatives accordées aux groupes d'entreprises, elle contribue à une nouvelle perspective en déplaçant les lignes de

¹²³ D. CHATARD, *Réflexions sur le jeu croisé des pouvoirs et des responsabilités dans le groupe de sociétés : essai en droit du travail*, Paris, Lexis Nexis – Planète social, 2012.

¹²⁴ La question de la responsabilité du groupe a fait aussi l'objet de multiples réflexions au sein de la matière pénale : T. GAUTHIER, *Les dirigeants et les groupes de sociétés*, Paris, Litec, Bibliothèque de droit de l'entreprise, Tome 47, 2000 ; C. LHUSSIÉ, *Le rôle de l'intérêt du groupe de sociétés dans le droit positif des groupes*, Thèse Lille II, 2007 ; F. PARDO, *Le groupe en droit pénal*, Thèse Nice, 2004. La question s'est aussi posée en droit des procédures collectives : N. PELLETIER, *La responsabilité au sein des groupes de sociétés en cas de procédure collective*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit des entreprises en difficulté, Tome 1, 2013

¹²⁵ Cette dernière est la conception faite des moyens utilisés par les juges pour adapter la loi à des situations méconnues par le droit, ce qui est le cas des groupes d'entreprises dont la pluralité des entités juridiques autonomes n'est pas assimilée par le discours juridique. Une situation de fait peut recouper un ensemble de conditions nécessaires pour l'application du droit mais quand l'une fait défaut, cela rend la situation irrégulière. Pourtant, substantiellement la loi est applicable. Dans ce cas, le juge peut, par une évaluation des intérêts en présence, appliquer la loi à la situation juridique imparfaite. Cet auteur persiste dans sa démonstration en affirmant que cette étape n'est pas suffisante puisque doit être justifié le refoulement de la personnalité morale des membres du groupe afin que ce dernier se prévaut d'une unité. C'est la transparence de la personnalité morale qui permet une considération du groupe en raison de la source des obligations des sociétés. Ainsi, le groupe s'envisage dans une autonomie « *lorsque l'action de la personne morale est nécessaire pour déclencher l'effet catégorique de la règle de droit* », C. HANNOUN, *op. cit.*, n° 425, p. 282. A contrario, « *les sociétés sont hétéronomes si la cause de l'imputation d'une obligation se situe dans une situation matérielle et non dans l'action du sujet* », C. HANNOUN, *op. cit.*, n°426, p. 283.

¹²⁶ C. HANNOUN, *op. cit.*, n° 233-236, pp. 179-181. Cet auteur définit le groupe comme « *une situation de fait créée par un ordre "infra-économique", sous-jacent à un ensemble de sociétés juridiquement indépendantes, et justifiant l'éviction du principe d'autonomie au nom de l'intérêt jugé le plus légitime* ».

¹²⁷ C. HANNOUN, *op. cit.*, n° 425, p. 282.

réflexion sur le cadre des obligations mises en œuvre¹²⁸. Riche d'enseignements, cette thèse éclaire le périmètre du groupe présent au sein du droit et fournit certaines clés de compréhension pour son articulation avec l'entreprise mais elle ne constitue qu'un aspect d'une réflexion sur les périmètres.

Par la suite, des études se sont orientées sur la recherche de compréhension du groupe tel qu'il se manifeste uniquement en droit du travail. Ce sont alors toutes les déclinaisons du groupe, constitutives d'autant de périmètres, qui font l'objet de réflexions. Dans cette perspective, Claire Morin a démontré que le groupe répondait aux exigences d'une entité économique et juridique¹²⁹. La présentation de l'auteur a mis en exergue la difficulté de saisir sa juridicité en droit du travail. Ainsi, plusieurs exposés ont saisi l'UES à travers ses composantes et son fonctionnement¹³⁰. Aussi, Marguerite Kocher s'est interrogée sur la perspective de comprendre le groupe à travers une notion qui applique les exigences de la pensée complexe¹³¹. Au début de sa démarche, l'auteure exprime un constat, celui de l'incapacité de rendre compte de l'aspect unitaire et organisationnel du groupe d'entreprises¹³². Face à cette difficulté et par certaines prémisses présentes en doctrine¹³³, l'auteur propose une représentation du groupe comme une unité fonctionnant en interdépendance de ses entités membres, « *chaque entité contribue à la réalisation du*

¹²⁸ C'est sur cette théorie que le groupe a pu se développer dans certains domaines puisqu'il adopte la catégorie juridique sur laquelle repose la norme substantielle. M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°158, p. 61. Cette auteure fournit un exemple d'application de cette théorie au travers de l'entreprise en droit de l'Union européenne de la concurrence. M. KOCHER, *op. cit.*, n°160-163, pp. 62-64.

¹²⁹ C. MORIN, *Le groupe de sociétés au regard du droit social*, Thèse, Université de Toulon et du Var, 2000.

¹³⁰ M. CLOITRE, *L'unité économique et sociale*, Thèse Rennes I, 2013. V. aussi : I. DESBARATS, « La notion d'unité économique et sociale en droit du travail », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 75-94.

¹³¹ E. MORIN, *Introduction à la pensée complexe*, Paris, ESF, 1990 ; R. FORTIN, *Penser avec Edgar Morin. Lire La Méthode*, Québec-Lyon, PUL, 2008. M. KOCHER, *op. cit.*, n°569 à 573, pp. 207-210. Cette dernière est une méthodologie de la connaissance proposant une alternative à la pensée analytique. Elle met en évidence la manière dont se forme une nouvelle entité à partir de l'organisation des relations entre ses membres. L'impératif repose sur la connaissance des parties d'un tout comme l'exprime Pascal : « *Je tiens pour impossible de connaître les parties sans connaître le tout, non plus de connaître le tout sans connaître particulièrement les parties* », B. PASCAL, *Pensée sur la religion*, 1670, Paris.

¹³² M. KOCHER, *op. cit.*, n°564, pp. 206-207 : « *Le groupe est perçu comme l'addition des relations binaires qu'une même entité qualifiée d'entreprise dominante entretient avec d'autres entités juridiquement autonomes placées sous son contrôle et son influence* ». V. aussi : M. KOCHER, « L'entreprise, le groupe et la responsabilité de l'emploi : réflexions autour d'une lecture complexe du groupe d'entreprises en droit du travail », in A. LYON-CAEN et Q. URBAN (dir.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2012, pp. 115-124, spéc. p. 118.

¹³³ L'auteure fait référence à l'œuvre de Jean Paillusseau qui s'était interrogé sur la possibilité d'« *envisager le groupe globalement et essayer de construire le droit des groupes à partir du groupe lui-même et non plus à partir du simple rapport : société dominante-société affiliante* », J. PAILLUSSEAU, « Faut-il en France un droit des groupes de sociétés ? », JCP G 1971, 2401 Bis.

tout »¹³⁴. L'accent est mis sur l'organisation des membres du groupe qui permet de « *lier l'idée d'interaction à celle de totalité* »¹³⁵. L'analyse souligne les liens entre l'entreprise et le groupe auquel elle appartient, mais qu'en est-il d'une possible relation à une branche, à une profession ? Malgré la richesse des informations, l'analyse reste ciblée sur quelques périmètres : le groupe (et toutes ses acceptions) et l'entreprise. La même confrontation entre l'entreprise et le groupe est à l'œuvre dans les travaux d'Elsa Peskine¹³⁶, qui s'interroge sur le réseau d'entreprises. Plus précisément, son objet est de démontrer que le réseau impose d'envisager les relations réticulaires qui se tissent entre les entreprises, avant de réfléchir sur la résonance de ces relations sur la condition salariale. D'autres études ont eu pour objet de saisir uniquement le réseau d'entreprises à travers ses effets¹³⁷.

Les quelques présentations des travaux réalisés s'accompagnent d'un très grand nombre d'articles dont la problématique repose principalement sur la réception du groupe au sein du droit du travail¹³⁸ et sur la possibilité de lui imputer une responsabilité¹³⁹. Outre les

¹³⁴ M. KOCHER, « L'entreprise, le groupe et la responsabilité de l'emploi : réflexions autour d'une lecture complexe du groupe d'entreprises en droit du travail », *op. cit.*, *spéc.* p. 120.

¹³⁵ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, *op. cit.*, n°576, p. 211 ; M. KOCHER, « L'entreprise, le groupe et la responsabilité de l'emploi : réflexions autour d'une lecture complexe du groupe d'entreprises en droit du travail », *op. cit.*, p. 120 : sous cet aspect, le groupe se représente par « *une unité complexe ayant un intérêt spécifique irréductible à la somme des intérêts de ses membres, composée d'entités juridiques autonomes par l'intermédiaire desquelles se déploie son action collective et sur lesquelles elle s'exerce, selon des modes divers, une contrainte organisationnelle nécessaire au maintien de sa cohésion et à la réalisation de ses buts et dans le cadre de laquelle celles-ci jouissent d'une relative autonomie* ». Rapproché d'une *unitas complexe*, le groupe d'entreprises est homogène sous l'angle du tout, alors qu'il est hétérogène, sous l'angle des parties. V. M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, *op. cit.*, n°575, p. 210. De plus, cette théorie met en exergue les mécanismes de l'articulation entre les intérêts du groupe et ceux des parties. Ainsi, l'intérêt du groupe doit revêtir une approche immanente permettant une « *relation complexe entre le groupement et ses éléments constitutifs* ». « *L'organisation du groupement exerce une contrainte sur ses membres au nom de la réalisation de l'intérêt collectif. Les membres du groupement acquièrent ainsi une double identité : ils ont leur identité propre et en même temps ils participent à l'identité du groupement* », M. KOCHER, *op. cit.*, n°656, p. 244 et n°658, p. 245 et n°662, p. 246.

¹³⁶ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008. Pour cela, l'auteur met à l'épreuve l'organisation hiérarchique de l'entreprise afin de démontrer que d'autres organisations du pouvoir sont possibles dont celle sur un modèle réticulaire qui peut exister à travers les contours du réseau.

¹³⁷ A. SOBCZAK, *Réseaux de sociétés et codes de conduite, un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 38, 2002 ; E. JOSSERAND, *L'entreprise en réseau*, Paris, Vuibert, 2001 ; G. PACHE, PARAPONARIS, *L'entreprise en réseau*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 1993. V. aussi : D. FERRIER, « La considération juridique du réseau », in *Mélanges Christian Mouly*, Tome 2, Paris, Litec, 1998, pp. 95-113 ; L. AMIEL-COSME, « La théorie institutionnelle du réseau », in N. ANTALI et alii, *Mélanges en l'honneur de Yves Guyon*, Paris, Dalloz, 2003, pp. 1-40.

¹³⁸ V. par exemple : A. MAZEAUD, « Le groupe », *Sem. Soc. Lamy* 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 60-63 ; B. OPPÉTIT, « Groupe de sociétés et droit du travail », *Rev. Sociétés*, 1973, pp. 69 et s. ; B. OPPÉTIT, A. SAYAG, « Méthodologie d'un droit des groupes de sociétés » *Rev. Sociétés*, 1973, pp. 38 et s. ; D. PLANTAMP, « L'originalité du groupe de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du

explications relatives aux liens entre l'entreprise, l'établissement et le groupe¹⁴⁰ mais aussi quelques commentaires explicitant une incompatibilité entre le groupe et l'UES affirmée par les juges de la Cour de cassation¹⁴¹, aucune réflexion n'a été entreprise pour organiser les différents périmètres dans le champ du droit du travail.

18. Des analyses accessoires. En sus de ces analyses, de nombreux travaux traitent de la question des périmètres de manière accessoire, que ce soit à travers des questionnements relatifs à la négociation collective¹⁴², à la représentation du personnel¹⁴³, ou encore, à l'emploi¹⁴⁴. Dans ses études, les problématiques portent sur l'influence des périmètres mobilisés dans chaque dispositif mais ces derniers ne font pas l'objet de questionnements globaux. Par exemple, l'établissement, l'UES ou l'entité économique autonome, en raison de leur institutionnalisation spécifique, ont été analysés dans plusieurs développements parce qu'ils possèdent une définition prétorienne¹⁴⁵. Néanmoins, c'est davantage la méthodologie suivie par les juges de la Cour de cassation

code du travail », D. 1991, p. 69 ; D. BOULMIER, « Les groupes : pour un dialogue social constellaire, mais contre un traitement social parcellaire », *Sem. Soc. Lamy* 1995, n°765, pp. 3-4 ; A. COURET, « Vers un nouveau droit des groupes ? », *LPA* 1997, n°47, pp. 4-9 ; J. PAILLUSSEAU, « La notion de groupe de sociétés et d'entreprises en droit des activités économiques », D. 2003, pp. 2346-2351 et pp. 2418-2425 ; B. TEYSSIÉ, « Variations sur le groupe en droit du travail », *JCP S* n°7, 12 février 2013, 1076.

¹³⁹ V. notamment : E. PESKINE, « L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés mères en matière de licenciement pour motif économique », *RDT* 2012, pp. 347-356 ; J. PEROTTO, N. MATHEY, « La mise en jeu de la responsabilité de la société mère est-elle une fatalité ? Regards croisés sur les groupes de sociétés et le risque de coemploi », *JCP S* n°25, 24 juin 2014, 1262 ;

¹⁴⁰ Certains articles traitent de la problématique des liens entre l'entreprise et le groupe : J. SAVATIER, « Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail », in *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie sociale et économie, 1974, pp. 528-546 ; L. ARCELIN-LÉCUYER, « L'entreprise et le groupe de sociétés en droit communautaire de la concurrence : de l'unité économique à la représentation unique », *RLDA* 2010, n°48, pp. 57-59.

¹⁴¹ Cass. Soc. 20 octobre 1999, n°98-60398, *Sem. Soc. Lamy* 1999, n°954, pp. 11-12 ; note M. HAUTEFORT, « Unité économique et sociale ou comité de groupe : il faut choisir ! », *JSL* 1999, n°46, pp. 7-9 ; note C. MORIN, « L'incompatibilité du groupe de sociétés et de l'unité économique et sociale », *JCP E* n°25, 22 juin 2000, 985 ; R. VATINET, note sous Cass. Soc. 25 janvier 2006, « Incompatibilité entre les notions d'unité économique et sociale et de groupe. », *JCP S* n°14, 4 avril 2006, 1281 ; S. BÉAL, A. FERREIRA, « L'incompatibilité entre les notions de groupes et d'UES », *JCP E*, n°16, 20 avril 2006, 1631.

¹⁴² V. notamment : S. NADAL, *La profession et la branche : leur rôle dans la conception française de la convention collective*, Thèse Paris Ouest Nanterre La défense, 1996, cette recherche s'appuie sur le régime des conventions collectives comme preuve ontologique de l'existence de l'autonomie collective de branche et de la profession ; M.-L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 27, 1994 ; É. DEVAUX, *La négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise*, Paris, Lexis Nexis – Planète social, 2016 ; G. GURY, *L'accord collectif de groupe – Contribution à l'étude du droit des groupes*, Paris, Lexis Nexis – Planète social, 2016. V. aussi : Ph. LANGLOIS, « Qu'est-ce que l'interprofession ? », *Dr. Soc.* 2005, pp. 640-642.

¹⁴³ J. DIRRINGER, *Les sources de la représentation des salariés : contribution à l'étude des sources du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 65, 2015.

¹⁴⁴ D. CHATARD, *Réflexions sur le jeu croisé des pouvoirs et des responsabilités dans le groupe de sociétés : essai en droit du travail, thèse préc.*

¹⁴⁵ C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007.

qui est explicitée, quelques similitudes sont soulevées¹⁴⁶ mais cela reste cantonné à un point précis : leur définition prétorienne. Certaines recherches ont également entrepris la question des raisons d'être des périmètres à travers le prisme du pouvoir d'organisation de l'employeur¹⁴⁷. La démonstration de Stéphane Vernac présente ainsi les différents périmètres comme la résultante du pouvoir d'organisation de l'employeur¹⁴⁸.

19. Les prémices d'une approche d'ensemble. Certaines études, toutefois, mettent en relation plusieurs périmètres au sein d'un même mécanisme juridique. En cela, une approche plus globale est réalisée. Par exemple, plusieurs auteurs se sont interrogés sur l'articulation des périmètres qui sont présents dans la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi¹⁴⁹. L'interrogation confronte alors l'entreprise, le groupe, le groupe de reclassement, parfois l'UES et l'établissement ou encore le bassin d'emploi dans le cadre des mesures de reclassement externe. L'analyse recoupe une dimension supplémentaire en ce cas. Plusieurs périmètres, de nature différente sont interrogés de manière globale. Sont notamment mis en exergue les difficultés de leur nombre et de leur articulation. Néanmoins, les recherches sont encore parcellaires car elles ne concernent qu'un mécanisme. Ces mêmes limites sont présentes dans des études qui s'interrogent sur les périmètres de la cause du licenciement économique¹⁵⁰, de l'ordre des licenciements¹⁵¹, de la mise en place du CHSCT, ou encore, des périmètres de négociation¹⁵². Certains

¹⁴⁶ C. WOLMARK, *op. cit.*, n°s78-82, pp. 76-82.

¹⁴⁷ S. VERNAC, *Le pouvoir d'organisation, Au croisement du droit du travail et du droit des sociétés*, Thèse Paris Ouest Nanterre, 2012.

¹⁴⁸ S. VERNAC, *op. cit.*, n°104, p. 153.

¹⁴⁹ F. FAVENNEC-HÉRY, « Les périmètres du PSE », JCP S n°19, 7 mai 2013, 1202 ; V. aussi J. DANIEL, « Les périmètres du PSE en pratique », JCP S n°19, 7 mai 2013, 1203 ; Ph. PÉTEL, « Groupes de sociétés et plan de sauvegarde de l'emploi », JCP E n°13, 29 mars 2007, 1423

¹⁵⁰ L. De LAUNAY, « La tectonique des motifs économiques de licenciement », Dr. Soc. 2011, pp. 570-590.

¹⁵¹ J. SAVATIER, « L'ordre des licenciements dans les licenciements pour motif économique », Dr. Soc. 1990, pp. 515-524 ; M. DESPAX, « L'ordre des licenciements dans les entreprises à établissements multiples », Dr. Soc. 1994, pp. 243-250 ; P.-Y. VERKINDT, « L'ordre des licenciements », RJS 12/1997, pp. 811-815 ; R. WEISSMANN, note sous Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458, « Ordre des licenciements : cadre d'application », RJS 07/2013, pp. 449-452 ; F. GÉA, « Équivoques sur l'ordre des licenciements », Dr. Soc. 2013, pp. 830-832 ; M.-F. BIED-CHARRETON, « Périmètre de l'ordre des licenciements et loyauté de l'employeur », Dr. Ouvrier 2015, n°800, pp. 164-168.

¹⁵² G. LYON CAEN, « Unité de négociation et capacité de négociateur », Dr. Soc. 1982, pp. 687 et s. ; M.-L. MORIN, « Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale », Dr. Soc. 1999, pp. 681-691 ; G. GOUTURIER, « Négociation(s) de groupe », in G. COUTURIER, F. FAVENNEC-HÉRY, A. MAZEAUD, J.-M. OLIVIER, B. TEYSSIÉ, *La négociation collective*, Paris, LGDJ, Éd. Panthéon Assas, Colloques, 2004, pp. 53-72 ; S. NADAL, « Le destin de la négociation de branche », in G. BORENFREUND, A. LYON-CAEN, M.-A. SOURSIAC, I. VACARIÉ (dir.), *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2005, pp. 59-78 ; N. DAUXERRE, G. LAFERRIÈRE, « Unité économique et sociale et négociation collective », JCP S n°40, 3 octobre 2006, 1775 ; J.-F. CÉSARO, « La négociation dans les groupes de sociétés », Dr. Soc. 2010, pp. 780-788 ; É. DEVAUX, « La négociation d'unité économique et sociale », JCP S n°43, 23 octobre 2012, 1441 ;

périmètres, qui *a priori* sont de nature distincte ont parfois été confrontés. Tel est le cas du groupe de reclassement présent dans les règles relatives au licenciement économique¹⁵³ mais aussi en matière d'inaptitude professionnelle¹⁵⁴ et de l'UES, qui s'origine dans les règles relatives à la représentation du personnel. À travers ces travaux, certains questionnements se posent sur la pertinence de plusieurs périmètres en raison d'une recherche du lieu utile pour l'application des droits collectifs des salariés¹⁵⁵. Par exemple, le périmètre de désignation du délégué syndical est souvent l'objet de mise en cause par certains auteurs de doctrine¹⁵⁶. L'idée d'une approche des périmètres dans leur ensemble et en tant qu'objet à part entière émerge, certains auteurs évoquent, de manière discutable mais innovante, un « *droit des périmètres* »¹⁵⁷. Une nécessité d'une approche inédite se dessine face aux différentes analyses présentes qui se limitent par leur aspect parcellaire.

La nécessité d'une approche globale.

20. Des questionnements inexplorés. L'aperçu réalisé des recherches portant sur les périmètres est riche d'enseignements¹⁵⁸. Les réflexions doctrinales nous offrent une connaissance rigoureuse de la plupart des périmètres. Ces derniers sont éclairés quant à leur définition, leur organisation et, parfois quant à leurs liens avec l'entreprise ou quelques autres espaces. Les problématiques pourraient être taries. Or, il n'en est rien. Le fait que les études soient ciblées sur tel ou tel périmètre, qu'elles soient cloisonnées interroge. Pourquoi ne pas établir des liens entre les périmètres? Identifiés sous la même

B. GAURIAU, « La négociation de branche et la négociation interprofessionnelle », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1239 ; A. SAURET, « La notion de branche professionnelle au sens de la négociation collective : essai de clarification sémantique », Gaz. Pal. 2016, n°23, pp. 10-13.

¹⁵³ Art. L. 1233-4 et L. 1233-61 du C.trav. V. notamment : F. FAVENNEC-HÉRY, « Le groupe de reclassement », Dr. Soc. 2012, pp. 987-994.

¹⁵⁴ Art. L. 1226-10 C.trav.

¹⁵⁵ Ph. WAQUET, « Avant-propos », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 3-4.

¹⁵⁶ Par exemple : F. PETIT, « Les périmètres de l'entreprise en matière syndicale et électorale », Dr. Soc. 2010, pp. 634-641 ; Ph. MASSON, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1501, pp. 12-14 ; M.-L. MORIN, « À propos du périmètre de désignation du délégué syndical », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1524, pp. 4-7 ; L. PÉCAUT-RIVOLIER, rapp. sous Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60838, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1495, pp. 5-8.

¹⁵⁷ D. CORRIGNAN-CARSIN, note sous Cass. Soc. 15 février 2006, n°04-43282 et 04-47667, « La réintégration en cas de nullité d'un licenciement économique après un PSE ne s'étend pas au groupe », JCP G n°17, 26 avril 2006, II, 10068.

¹⁵⁸ Les études font également état de leurs déclinaisons proches. Par exemple, les analyses sur le groupe comportent celles relatives au secteur d'activité, au groupe de reclassement, *etc.*

terminologie, les périmètres n'impliquent-ils pas la présence de relations entre eux ? Ne peuvent-ils pas être mis en perspective malgré la différence qu'ils présentent aux premiers abords ? L'établissement et la branche sont, tous les deux, qualifiés de périmètres, quels sont les éléments qui permettent de les rapprocher sous une même terminologie ? C'est une approche de tous les périmètres qu'il faut alors envisager.

L'exigence de compréhension d'un objet repose sur une connaissance du tout et de ses parties, il est désormais temps de reconstituer le tout à l'aide des parties. Dès lors, notre recherche s'inscrit dans l'ambition d'établir une nouvelle compréhension des périmètres en l'érigant comme un objet de recherche à part entière. Cette perspective est nécessaire pour fonder une compréhension des périmètres qui ont nécessairement perturbé l'application des règles du droit du travail. Comme le souligne Antoine Jeammaud, « *mettre en évidence les tendances dominantes d'une évolution d'une branche du droit est une périlleuse entreprise* »¹⁵⁹. Elle est pourtant nécessaire puisque « *le Droit ne [peut] être pensé autrement que comme un ensemble cohérent, intégré, monolithique, dont les éléments se tiennent et s'emboîtent harmonieusement* »¹⁶⁰. Les enjeux sont aussi pratiques car « *appréhender correctement les divers périmètres pertinents est une condition nécessaire à la bonne maîtrise par le chef d'entreprise de sa décision de gestion* »¹⁶¹, « *les acteurs de l'entreprise sont en permanence appelés à s'interroger sur les frontières de celle-ci pour mieux appréhender leurs obligations notamment en matière de licenciement économique* »¹⁶².

Ainsi, la recherche proposée s'engage, dans un premier temps, à constituer, à la manière d'un tableau d'ensemble ou, plus encore, d'une mosaïque, la systémique des périmètres du droit du travail (**Première partie**). Chaque périmètre serait réfléchi à travers une analyse globale, les uns par rapport aux autres afin de mettre en exergue leurs particularités mais aussi leurs convergences et in fine d'élaborer un schéma de compréhension de ces multiples figures. Le choix d'une approche systémique¹⁶³ n'est pas

¹⁵⁹ A. JEAMMAUD, « Droit du travail 1988 : des retournements plus qu'une crise », Dr. Soc. 1988, pp. 583-595.

¹⁶⁰ J. CHEVALLIER, *L'ordre juridique*, in C.U.R.A.P.P. : *Le Droit en procès*, PUF, 1983, p.8, cité dans D. de BECHILLON, *L'ordre juridique est-il complexe ?*, in *Les défis de la complexité, vers un nouveau paradigme de la connaissance ?*, pp. 33-59, spéc. p. 34.

¹⁶¹ D. CORRIGNAN-CARSIN, *note préc.*

¹⁶² D. CORRIGNAN-CARSIN, *note préc.*

¹⁶³ F. OST, M. VAN DE KERCHOVE, *Le système juridique entre ordre et désordre*, Paris, PUF, *Les voies de droit*, 1988, pp. 22-25 ; J.-L. BERGEL, *Méthodologie juridique*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2^{ème} Éd., 2016, n°9, pp. 14-15. V. aussi : D. DURAND, *La systémique*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 12^{ème} Éd., 2013.

anodin car cela revient à se placer à un niveau général pour définir une nouvelle cohérence¹⁶⁴. L'avantage de cette approche est de mettre au centre de l'analyse, non pas une partie, mais un ensemble organisé, qui considère « *à la fois le local et le global* »¹⁶⁵.

Retenir une approche systémique des périmètres peut surprendre et susciter de nombreuses interrogations, tout d'abord, sur de possibles origines communes aux multiples périmètres. Comment et pour quelles raisons ces derniers se sont multipliés au sein du droit du travail ? Est-ce que, à l'instar de l'UES, les périmètres ont été institués pour lutter contre des situations de fraude de l'employeur ? Quels sont les éléments qui justifient l'introduction de périmètres aussi atypiques que le bassin d'emploi mais aussi celui du secteur d'activité ? Quels ont été les acteurs de leur consécration ? Une nouvelle question émerge : qu'est-ce qui justifie leur nombre ? Par exemple, l'établissement distinct se décline sous plusieurs acceptions, or, quel est le sens de cette évolution ? Établir une systémique des périmètres pourra tracer tant leurs contours que leurs places les uns vis-à-vis des autres mais aussi leurs fonctions dans le champ du droit du travail.

Au-delà d'une recherche portant sur les motifs de leur institutionnalisation, d'autres questions peuvent être formulées, notamment, il semble impératif de cerner les contours respectifs de périmètre. Quels ont été - et quels sont encore aujourd'hui - leurs critères d'identification ? C'est une opération de caractérisation qui s'avère nécessaire pour comprendre les lignes de chacun. Une fois l'entreprise réalisée, les caractères mis en exergue semblent offrir les perspectives de possibles recoupements. Est-ce que les périmètres, au regard de leurs caractères communs, peuvent se regrouper, se catégoriser, s'organiser ? Plus généralement, c'est la question suivante qui s'impose : à quoi servent tous ces périmètres ? L'analyse met en exergue leur présence prépondérante au sein des relations professionnelles et, plus particulièrement, de la représentation du personnel et de la négociation collective. Or, en ces domaines, leurs fonctions se confondent-elles ou tendent-elles au contraire à se singulariser ? La même question est transposable au domaine du licenciement pour motif économique où les périmètres sont également très nombreux. La formulation de fonctions communes permettrait un décloisonnement des périmètres, ceux-ci étant souvent ancrés dans le domaine où ils contribuent aux mécanismes juridiques. Il ne serait plus question de périmètres de représentation, de

¹⁶⁴ F. GÉA, *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle, droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme*, Paris, Fondation Varenne, Coll. Des thèses, Tome 24, 2009, p. 1732.

¹⁶⁵ E. MORIN, *Introduction à la pensée complexe*, ESF, 1990, p. 104.

négociation ou de plan de sauvegarde de l'emploi mais, pourquoi pas, de périmètres répondant à certaines fonctions qui seraient nécessaires d'identifier et d'explicitier. C'est donc vers une nouvelle perspective, une approche globale que s'engage notre étude sur la systémique des périmètres.

Loin d'être un ensemble statique, les périmètres se caractérisent aussi par une forte dynamique. Cet aspect ne peut être occulté tant les périmètres évoluent. L'on pourrait même affirmer que la dynamique est un marqueur des périmètres. Leur foisonnement, toujours actuel¹⁶⁶, en témoigne. Pour autant, leur multiplicité induit-elle des interactions entre eux ? Des rapprochements peuvent être effectués pour comprendre leur pluralisme. Existe-il des points communs entre eux ? Au-delà du regroupement de plusieurs entreprises, qu'est-ce qui peut rapprocher le groupe, l'UES, le réseau d'entreprises, le groupe de reclassement ? Est-il possible de réduire leur nombre après avoir établi qu'ils possédaient des points communs ? Des interactions sont-elles possibles ? Pourquoi certaines tensions existent ? Par exemple, pourquoi le groupe et l'UES sont-ils déclarés incompatibles ? Est-ce que l'établissement de fonctions communes à ces périmètres permettrait de dépasser ces situations de blocage ? Est-il possible d'envisager de nouvelles articulations entre les périmètres ?

Ce premier afflux de questionnements n'est qu'un aspect de leur dynamique. En effet, d'autres problèmes surgissent. Comment se transforment les contours des périmètres ? Quels événements peuvent conduire à leur reconfiguration, voire à leur disparition ? Est-il possible de maîtriser l'évolution des périmètres. ? L'employeur peut-il décider seul de leur modulation ? La négociation collective peut ou doit-elle intervenir ? Les questionnements sur ces évolutions sont essentiels car « *toucher à un périmètre, le redéfinir n'est nullement une opération anodine. À travers la modification d'un périmètre, ce sont des droits et/ ou prérogatives qui se reconfigurent* »¹⁶⁷. C'est donc à toutes ces questions à laquelle doit répondre l'analyse de la dynamique des périmètres (**Seconde partie**).

¹⁶⁶ Par exemple, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016) a précisé l'espace de l'interentreprises, la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537) a institué la zone d'emploi au sein de l'article L. 1233-5 C. trav.

¹⁶⁷ F. GÉA, « Le périmètre de l'ordre des licenciements à l'épreuve du projet de loi Macron. Projet de loi pour la croissance et l'activité, n°2447, déposé à l'Assemblée nationale le 11 décembre 2014 », RDT 2015, pp. 115-118, *spéc.* p. 115.

21. Une méthode. La démarche proposée se présente comme particulièrement ardue car l'établissement des périmètres comme objet d'étude nécessite de penser des multiples éléments qui apparaissent totalement différents, d'un premier abord. L'étude doit s'engager dans une méthodologie précise. L'étude des périmètres s'impose par le constat de leur foisonnement et du caractère parcellaire des études présentes. C'est donc par une observation du champ du droit du travail que débute un raisonnement inductif¹⁶⁸. La présente étude cherche à appréhender un ensemble d'énoncés, de situations juridiques sans autre jugement de valeur pour établir une explication, un concept, une notion pertinente¹⁶⁹. Bien entendu, la réalisation de cette méthode n'interdit pas en retour de « *déduire de nouveaux cas implicites d'usages et d'effets comparables* »¹⁷⁰. Aussi, l'établissement de la systémique des périmètres se nourrit d'une influence philosophique qui peut constituer un matériau de réflexion pour saisir les périmètres en tant qu'objet.

22. Une influence de la pensée complexe. La philosophie de la pensée complexe peut constituer une source d'inspiration pour saisir les périmètres au-delà de leurs différences et de leur complexité. La pensée complexe notamment présentée par le philosophe Edgar Morin¹⁷¹ affirme que « *toute réalité connue depuis l'atome jusqu'à la galaxie, en passant par la molécule, la cellule, l'organisme et la société peut être conçue comme système, c'est-à-dire association combinatoire d'éléments différents* »¹⁷². Par référence à l'étymologie du mot « *complexe* »¹⁷³, cette pensée exprime une idée acceptant les imbrications de chaque domaine de la réflexion et les problèmes de la transdisciplinarité. Elle instaure un dialogue entre l'ordre et le désordre en portant son attention sur les relations entre les composantes de l'unité et celles qui relient l'unité à ces dernières¹⁷⁴. Aussi, la pensée complexe prend en considération les évolutions puisque les

¹⁶⁸ J.-L. BERGEL, *op. cit.*, n°84, p. 147. : « *Cette méthode est utilisée par les sciences naturelles ou expérimentales qui vérifient les conséquences des principes induits par l'expérimentation, pour confirmer ou infirmer ces principes* ».

¹⁶⁹ V. également sur cette méthode : X. BIOY, *Le concept de personne humaine en droit public : recherche sur le sujet des droits fondamentaux*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Tome 22, 2003, n°38 ; E. PESKINE, *thèse préc.* n°23, p. 11 ; J. DIRINGER, *Les sources de la représentation des salariés : contribution à l'étude des sources du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 65, 2015, n°48, pp. 24-25.

¹⁷⁰ X. BIOY, *thèse préc.* n°38.

¹⁷¹ E. MORIN, *Introduction à la pensée complexe*, Paris, ESF, 1990, du même auteur *La méthode*, Paris Éd. Du seuil, 2008; R. FORTIN, *Penser avec Edgar Morin. Lire La Méthode*, Québec-Lyon, PUL, 2008.

¹⁷² E. MORIN, *Introduction à la pensée complexe, op. cit.*, p. 28

¹⁷³ E. MORIN. *op. cit.*, p.113 : « *Ce qui est tissé ensemble* » dans un enchevêtrement d'entrelacements (plexus). Selon Edgar Morin, les constituants d'un système sont différents.

¹⁷⁴ Edgar Morin développe l'idée de dialogique qui se veut être « *une relation fondamentalement complexe, c'est-à-dire à la fois complémentaire, concurrente, antagoniste et incertaine entre ces deux notions* », E. MORIN, *op. cit.*, p. 10. La pensée complexe fait état de la multiplicité (F.ZOURABICHVILI, *Le*

interactions dans une multiplicité appellent l'idée de variation. Dans un dialogue avec Alain Badiou, Gilles Deleuze s'est efforcé de démontrer qu'une « *multiplicité n'est pas numérique, ni composée d'un multiple, mais qu'elle est une variation, une façon d'associer des espaces dont Descartes crée une nouvelle dramatisation, mais sans toutefois se rendre compte qu'on pourra diviser encore davantage les dimensions, les effeuiller entre-elles* »¹⁷⁵. Les enseignements de cette philosophie ont inspiré les réflexions sans pour autant faire application directe de ces éléments.

23. Plan. Ainsi, il convient pour analyser les périmètres en tant qu'objet, de caractériser, dans un premier temps, la systémique des périmètres. Une fois, les périmètres appréhendés dans leur ensemble, c'est à la question de leur dynamique qu'il convient d'aborder, dans un second temps.

PREMIÈRE PARTIE – LA SYSTÉMIQUE DES PÉRIMÈTRES

SECONDE PARTIE – LA DYNAMIQUE DES PÉRIMÈTRES

vocabulaire de Deleuze, Collection Vocabulaire de ..., Ellipses, 2003, p. 52-53 ; R SASSO, A. VILLANI (dir.), *Le vocabulaire de Gilles Deleuze*, Paris, Les cahiers de Noesis, Centre de recherche d'histoire des idées, 2003, p. 260). Selon le philosophe français Gilles Deleuze : « *la multiplicité ne doit pas désigner une combinaison de multiple et d'un, mais au contraire une organisation propre au multiple en tant que telle, qui n'a nullement besoin de l'unité pour former un système* ». F. ZOURABICHVILI, *op. cit.*, p. 51

¹⁷⁵Entretien retranscrit dans J. CLET-MARTIN, Préface à la Philosophie de Gilles Deleuze, <http://jeanclmartin.blog.fr/2009/02/10/deleuze-et-badiou-5543676/> (dernière consultation le 04/10/2016).

PREMIÈRE PARTIE – LA SYSTÉMIQUE DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL

24. Le droit du travail constitue le siège d'un foisonnement des périmètres. Leur nombre mais aussi leurs applications sont particulièrement difficiles à comprendre. Ils se présentent comme les multiples et singuliers morceaux d'une mosaïque dont le dessin peut être dressé. C'est donc un ensemble qu'il nous faut découvrir. Plus précisément, il convient de rechercher si les périmètres peuvent caractériser une systémique¹. Cette problématique innovante mérite quelques explications liminaires sur le sens à accorder au terme « systémique ». La systémique se définit comme « *une science des systèmes en général développant les méthodes de mobilisation des phénomènes perçus comme complexes et par un système en général* »². Un système renvoie l'image d'« *un ensemble d'éléments en interaction les uns avec les autres, c'est-à-dire entretenant entre eux des relations spécifiques* »³. En retenant cette perspective, c'est la globalité des phénomènes liés aux périmètres qui est donc envisagée. L'analyse systémique vise ainsi à schématiser un ensemble afin d'aboutir à une modélisation, elle met au centre de l'étude non pas une unité élémentaire mais « *une unité complexe, un "tout" qui ne se réduit pas à la "somme" de ses parties constitutives* »⁴.

25. La caractérisation de la systémique⁵ nécessite de s'interroger sur l'ensemble des périmètres, sur leurs frontières respectives, leurs relations mais aussi leurs

¹ R. GASSIN, « Système et droit », RRJ 1981, pp. 353-365, *spéc.* p. 355. Le recours à la méthode systémique fait d'ailleurs suite à l'impuissance explicative des méthodes ayant recours à une causalité linéaire.

² J. -A. ANDRÉ et alii (dir.), *Dictionnaire Encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, Paris, LGDJ, 1993, p. 600.

³ R. GASSIN, *art. spéc.* p. 356.

⁴ *Ibid* p. 29

⁵ Selon Edgar Morin, il s'agit de lier l'Un et le Multiple dans une unité complexe (*unitas multiplex*) et « *l'Un ne se dissoudra pas dans le Multiple et le Multiple fera quand même partie de l'Un* », E. MORIN,

fonctions. Et, pour commencer, il convient d'établir les raisons, les circonstances et les modalités de leur présence. En d'autres termes, comment ont-ils été institutionnalisés au sein du droit du travail ? L'analyse de leur introduction et de leur consécration dans les différents registres des discours du droit du travail démontre quelques points communs dont une émergence réalisée sous la forte impulsion du juge, dont l'action a bien souvent été reprise par le législateur, et en contemplation du modèle de l'entreprise (**Titre 1**). Ce premier temps correspond alors à l'ensemble des règles législatives, juridprudentielles et doctrinales relatif à l'émergence et la consécration des périmètres du droit du travail.

26. Outre, ce premier aspect nécessaire à leur compréhension au sein du droit positif, la question de leur utilité se pose. Leurs fonctions se confondent-elles ou tendent telles au contraire à se singulariser ? C'est par un raisonnement inductif, partant des multiples caractérisations des périmètres que s'est imposée l'opportunité de regrouper les périmètres en plusieurs catégories : ceux qui se rapportent à une collectivité de travail et ceux qui tendent à encadrer un processus décisionnel (**Titre 2**). Par ces deux aspects, les périmètres se révèlent sous une même compréhension, loin d'être qu'un foisonnement d'éléments distincts, les périmètres répondent à un système cohérent pouvant s'ordonner mais aussi mieux se comprendre.

TITRE 1 – L'INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES

TITRE 2 – LA DIFFÉRENCIATION DES PÉRIMÈTRES

Introduction à la pensée complexe, op. cit, p. 104 : « la vérité d'une systémique bien équilibrée est de considérer à la fois le local et le global ».

TITRE 1 – L’INSTITUTIONNALISATION DES **PÉRIMÈTRES**

27. La caractérisation de la systémique des périmètres nécessite, avant tout autre chose, de s’intéresser à leurs origines et par conséquent au processus ayant conduit à leur très forte présence au sein du droit du travail. Ainsi, les périmètres s’originent-ils dans des raisons d’être communes ou sont-ils le résultat de phénomènes singuliers ? Existents-ils des similitudes dans leur construction ou est-ce qu’ils ne répondent qu’à des situations d’opportunité¹⁸¹ ? C’est à ces questions que doit répondre l’analyse de l’institutionnalisation des périmètres. Le terme choisi n’est pas anodin. En effet, une institutionnalisation traduit les différentes étapes d’un processus suivi par un objet afin d’acquérir un caractère permanent¹⁸². C’est par cheminement progressif que les périmètres ont acquis leur place actuelle au sein du droit du travail.

28. L’analyse de l’ensemble des règles législatives et jurisprudentiels ont permis de mettre en exergue ce mouvement de consécration de l’objet de notre étude. Certains ont été reconnus par de multiples références légales et jurisprudentielles comme par exemple l’établissement distinct, le groupe de contrôle ou encore l’UES; alors que d’autres n’ont été qu’esquissés dans des hypothèses uniques tel le site mentionné uniquement pour la représentation du personnel¹⁸³. Les acteurs de cette institutionnalisation que sont le législateur et le juge, éclairés par les discours doctrinaux, ont œuvré et œuvrent encore aujourd’hui, pour traduire les impératifs économiques qui

¹⁸¹ Ici, sont visées les situations où les périmètres répondraient à une situation spécifique sans recherche de cohérence.

¹⁸² V. « *Institutionnalisation* » et « *Institutionnaliser* » : <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/institutionnalisation> (dernière consultation 04/10/2016).

¹⁸³ Art. L. 2313-5 C.trav.

imposent de nouveaux modèles d'ordonnancement des règles du droit du travail¹⁸⁴, au-delà de la simple entreprise et de la relation contractuelle de travail.

29. Néanmoins, ces derniers ne sont pas des créations *ex nilo*¹⁸⁵. L'entreprise, souvent considérée comme une « *figure cardinale de l'ordonnancement de la relation de travail* »¹⁸⁶ demeure au cœur de leur formalisation¹⁸⁷, les périmètres se sont construits en contemplation du paradigme de l'entreprise. C'est pour cela que des précisions liminaires sur l'entreprise encore considérée comme un paradigme s'imposent, en préalable (**Chapitre préliminaire**) ; avant de s'atteler à préciser le procédé d'institutionnalisation des périmètres au-delà (**Chapitre 2**) et en deçà (**Chapitre 1**) de cette dernière. Ces deux mouvements bien que fondés sur des actions importantes du législateur et du juge reposent sur des cheminements qui diffèrent quelque peu.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE – LE PÉRIMÈTRE DE L'ENTREPRISE COMME PARADIGME

CHAPITRE 1 – L'INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES EN DÉCÀ DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE 2 – L'INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES AU-DÉLÀ DE L'ENTREPRISE

¹⁸⁴ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », D. 1998, pp. 359-368, *spéc.* p. 360.

¹⁸⁵ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°572, p. 210 : « *La délimitation (...) [des périmètres] ne s'impose pas d'elle-même par la force d'une réalité préexistante du droit mais en partie dit par le droit qui propose un découpage de la réalité en fonction de ses intérêts sélectionnés et de ses finalités* ».

¹⁸⁶ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, *art. préc. spéc.* p. 360.

¹⁸⁷ Par exemple, les différents périmètres sont présentés comme des variantes du périmètre de l'entreprise. V. P.-H. ANTONMATTEI, « Les périmètres sociaux de l'entreprise », *Dr. Soc.* 2012, pp. 971-973 ; F. PETIT, « Les périmètres de l'entreprise en matière syndicale et électorale », *D. Soc.* 2010, pp. 634-641 ; V. aussi A. SUPLOT, « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *RTD Com* 1985, pp. 622- 644, *spéc.* p. 626.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE – LE PÉRIMÈTRE DE L'ENTREPRISE COMME PARADIGME

30. Qualifier le périmètre de l'entreprise de paradigme¹ souligne son rôle d'instrument de référence dans l'agencement des rapports de travail². L'institutionnalisation des périmètres ne s'est pas réalisée contre l'entreprise³ mais en contemplation de celle-ci. Irréductible à toute définition⁴, le périmètre de l'entreprise

¹ L'instrument d'analyse du paradigme renvoie aussi à « *une conception théorique dominante ayant cours à une certaine époque dans une communauté scientifique donnée, qui fonde les types d'explications envisageables et les types de faits à découvrir dans une science donnée* », V. « *paradigme* », <http://www.cnrtl.fr/definition/paradigme> (dernière consultation le 04/10/2016). Plus précisément en droit, il s'agit d'une « *représentation partagée* » permettant de dégager une solution à un problème connexe. Cela permet de résoudre « *tout problème [...] susceptible de répondre à une même méthode d'investigation* », E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°19, p. 8. V. aussi Th. KUHN, *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, 1972, pp. 25-26. Cet auteur précise que l'idée de paradigme (idée reposant sur « *une loi, une théorie, une application et un dispositif expérimental* ») fournit « *des modèles qui donnent naissance à des traditions particulières et cohérentes de recherche scientifique (...)* ». F. OST et M. VAN de KERCHOVE, *Jalons pour une théorie critique du droit*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires de Saint-Louis, 1987, pp. 116-117. La référence au paradigme de l'entreprise possède plusieurs acceptions. Tout d'abord, la désignation revient à « reconnaître l'impuissance du droit à la définir alors même qu'il l'emploie de plus en plus souvent comme technique juridique » A. SUPIOT, « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », RTD Com 1985, pp. 622 et s. ; G. LHUILIER, « Le "paradigme" de l'entreprise dans les discours des juristes », *Annales ESC*, mars-avril 1993, n°2, pp. 329-358.

² A. SUPIOT, *art. préc. spéc.* p. 622.

³ Les nombreuses études relatives aux périmètres constatent que leur émergence provoque une crise de la représentation de l'entreprise. V. notamment E. PESKINE, *thèse préc.*, n°14, p. 6 ; M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°15, p. 12 ; et de manière plus générale : F. GAUDU, « Quelle réalité pour l'entreprise aujourd'hui ? », *Sem. Soc. Lamy* 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 20-27 ; A. LYON-CAEN, Q. URBAN (dir.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Paris, Dalloz, 2012.

⁴ Sur les difficultés de définition de l'entreprise : V. dernièrement : G. DUCHANGE, *Le concept d'entreprise en droit du travail*, Paris, Lexis Nexis, Coll. Planète Social. Thèses, 2014, n°27, p. 18. Cet auteur entend une conceptualisation de l'entreprise en ayant recours à des idéologies qui organisent l'entreprise, lui permettant *in fine* d'être créatrice de droit. V. aussi : P. DURAND, « La notion juridique de l'entreprise », in *Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française*, 1947, Tome 3, pp. 39 et s. ; A. BRUN, « Le lien d'entreprise », JCP 1962, 1719 ; G. LYON-CAEN, A. LYON-CAEN, « "La doctrine" de l'entreprise », in J. -M. MOUSSERON, B. TEYSSIÉ (Avt. -propos), *Dix ans de Droit de l'entreprise*, Paris Librairies techniques, Coll. Bibliothèque de droit de l'entreprise, 1978, pp. 599-621 ; M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Paris, LGDJ, 1956 ; du même auteur, « L'évolution du droit de

répond à de nombreuses représentations qui constituent autant de références pour la conception des périmètres. En effet, les « multiples conjugaisons »⁵ que ce périmètre empreinte sont autant de propositions et d'inspirations dans la construction des périmètres. Elles témoignent également de l'impossibilité de saisir toutes les situations où se réalisent la relation de travail et dont les périmètres qui lui sont distincts seront des solutions à cette lacune. Sous ces aspects, le périmètre de l'entreprise se présente dans une fonction heuristique⁶ dans la systémique des périmètres dans l'étude préalable savère impérative.

31. Esquisser les différentes représentations de l'entreprise constitue ainsi une première clé de compréhension commune à l'émergence de tous les périmètres. Cette dernière présente, tout d'abord, une dimension économique (**Section 1**) qui est complétée par des approches juridiques qui soulignent, tout particulièrement, la présence d'une

l'entreprise », in *Les orientations sociales du droit contemporain, Écrits en l'honneur de Jean Savatier*, Paris, PUF, 1992, p. 177 ; A. SUPIOT, « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *préc.* ; J. PAILLUSSEAU, « Qu'est-ce que l'entreprise », in J. JUGAULT (coord.), *L'entreprise : nouveaux apports, études coordonnées*, Paris, Économica, 1987, Travaux et recherche, Série Faculté des sciences juridiques de Rennes, pp. 11-88 ; B. MERCADAL, « La notion d'entreprise », in *Les activités et les biens de l'entreprise, Mélanges offerts à Jean Déruppé*, Paris, Litec, 1991, pp. 9 et s. ; G. LHUILIER, « Le "paradigme" de l'entreprise dans les discours des juristes », *Annales ESC*, mars avril 1993, n°2, pp. 329-358 ; G. LYON-CAEN, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 33 et s. ; N. ALIPRANTIS, « L'entreprise en tant qu'ordre juridique », in N. ALIPRANTIS, F. KESSLER (dir.), *Le droit collectif du travail. Questions fondamentales-évolutions récentes. Études en l'hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Peter Lang, 1994, pp. 186-188 ; J. -Ph. ROBÉ, *L'entreprise et le droit*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ? 1995 ; J. LE GOFF, *Droits du travail et société, 1. Les relations individuelles de travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2002, pp. 281-288 ; B. TEYSSIÉ, « L'entreprise et le droit du travail », *ADP*, Tome 41, 1997, pp. 355-386, du même auteur, « Sur l'entreprise et le droit du travail : prolégomènes », *Dr. Soc.* 2005, pp. 127-128 ; S. HENNION-MOREAU, « La notion d'entreprise en droit social communautaire », *Dr. Soc.* 2001, pp. 957-966 ; L. IDOT, « La notion d'entreprise », *Rev. Sociétés* 2001, pp. 191-209 ; P. DIDIER, « Une définition de l'entreprise », in *Le droit privé français à la fin du XX^{ème} siècle*, Études offertes à Pierre Catala, Paris, Litec, 2001, pp. 849-857 ; J. -M. BÉRAUD, « Autour de l'idée de constitution sociale de l'entreprise », in *Analyse juridique et valeurs en droit social : Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 55-68 ; G. AUBERT, « L'entreprise et le droit du travail : l'exemple suisse », *Dr. Soc.* 2005, pp. 147-151 ; G. BLANC-JOUVAN, « L'entreprise et le droit du travail : l'exemple américain », *Dr. Soc.* 2005, pp. 152-161 ; Th. LAMARCHE, « La notion d'entreprise », *RDT Com.* 2006, pp. 709-733 ; B. SEGRESTIN, A. HATCHUEL, « L'entreprise, une invention moderne en attente de droit ? », *Entreprise et histoire*, 2009/4, n°57, pp. 218-233 ; P. -Y. VERKINDT, « L'entreprise », in B. TEYSSIÉ (dir.), *Les notions fondamentales en droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon-Assas, 2009, pp. 43-60 ; P. GODÉ, « L'entreprise et le droit », in F. TERRÉ, *Regards sur le droit*, Paris, Dalloz, 2010, pp. 77-90 ; D. DIDIER, *Entreprise*, in D. ALLAND, S. RIALS (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, PUF, 3^{ème} Éd. 2010, pp. 625-630 ; B. SEGRESTIN, B. ROGER, S. VERNAC (dir.), *L'entreprise. Point aveugle du savoir. Colloque de Cerisy*. Sciences humaines Éditions, 2014 ; A. LYON-CAEN, « Le droit sans l'entreprise », *RDT* 2013, pp. 748-751.

⁵ A. SUPIOT, « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *préc.*

⁶ E. PESKINE, *op. cit.*, n°121, pp. 64-65. Certains auteurs argumentent, non pas d'un modèle explicatif mais d'un « objectif idéologique, à savoir le maintien d'un certain type d'organisation juridique (jugé protecteur des salariés) » ; G. DUCHANGE, *op. cit.*, n°22, p. 15.

relation de pouvoir dans l'entreprise et l'importance de l'ensemble des salariés (**Section 2**).

Section 1 – La dimension économique de l'entreprise

32. La réglementation de la relation de travail ne peut être détachée de l'environnement dans lequel elle se réalise⁷ ; l'appartenance à une entreprise complète le dispositif juridique lié au contrat de travail⁸. Le Code du travail ne regorge pas moins de deux mille sept cent soixante-dix-sept références à l'entreprise⁹. Le terme est mobilisé pour la délimitation des champs d'application¹⁰, la mise en place d'instances de représentation du personnel¹¹, la réalisation de la négociation collective¹² ; il sert aussi de référence pour l'exercice de certains droits¹³.

En droit positif, l'entreprise est appréhendée comme un moyen d'organisation des relations sociales. Ainsi, l'entreprise peut se caractériser comme étant « *un cadre de relations entre un employeur et des salariés, pour une activité de production de biens ou fourniture de services, à laquelle ces salariés participent dans une certaine uniformité de conditions* »¹⁴. Or, l'entreprise est aussi « *la cellule élémentaire où s'organise la*

⁷ E. PESKINE, *loc. cit.*

⁸ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, « Démocratie sociale, droit et représentation collective : enjeux théoriques », in M. -A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes. Commentaires, 2012, pp. 15-28, spéc. p. 25 : Antoine Jeammaud et Martine Le Friant qualifient de « *prototype normatif de droit du travail* » la situation où « *un travailleur fournit sa prestation de travail dans l'entreprise de celui qui est juridiquement son employeur* ».

⁹ Recherche informatique réalisée sur le site légifrance. gouv. fr (dernière consultation le 04/10/2016).

¹⁰ L'utilisation du terme « *entreprise* » se remarque dans la définition des champs d'application de certaines dispositions. L'entreprise est généralement spécifiée en raison de l'activité qu'elle exerce. La distinction est d'autant plus marquée depuis l'opération de recodification des dispositions du Code du travail réalisée par l'ordonnance n°02007-329 du 12 mars 2007 (JO 13 mars 2007, p. 4740), et ratifiée par la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 (JO 22 janvier 2008, p. 1122). V. sur ce point : F. FAVENNEC-HÉRY, « Recodification et inconstance du droit du travail », *Sem. Soc. Lamy* 2010, n°1472, Suppl., *Nouveau Code du travail*, pp. 106-112. À noter que, depuis la recodification du Code du travail, les champs d'application des dispositions ont fait l'objet d'une réécriture mettant en avant l'expression « *employeur de droit privé* » à la place d'une énumération des structures concernées. V. P. -H. ANTONMATTÉI, M. MORAND, « La réécriture des champs d'application du Code du travail », *Sem. Soc. Lamy* 2010, n°1472, Suppl., *Nouveau Code du travail*, pp. 60-63.

¹¹ Par exemple, pour la mise en place du comité d'entreprise : art. L. 2323-1 et s. C. trav.

¹² Pour la négociation d'entreprise : art. L. 2232-11 C. trav.

¹³ C'est l'appartenance à l'entreprise qui est à l'origine de l'effectif (art. L. 1111-2 C. trav.) ou de l'ancienneté V. sur ce point : G. VALLÉE, « La notion d'ancienneté en droit du travail français », *Dr. Soc.* 1992, pp. 871-881.

¹⁴ E. PESKINE, *op. cit.*, n°20, p. 9.

collaboration du capital et du travail »¹⁵ ; autrement dit, elle est la cellule de base de l'activité économique. C'est « *un organisme qui se propose essentiellement de produire pour le marché certains biens ou d'offrir ses services et reste indépendant financièrement de tout autre organisme. Elle est l'unité économique de production exploitée au risque de l'employeur* »¹⁶. Par conséquent, l'entreprise est nécessairement liée à des considérations économiques¹⁷, elle est « *à la fois destinataire d'un certain nombre de règles visant à réglementer sa propre activité, mais également largement instrumentalisée pour orienter l'économie* »¹⁸.

33. Des fondements économiques. Face à ce constat, une partie de la doctrine s'est prévaluée d'une représentation de l'entreprise « *recherchée dans les fondements d'une science juridique de l'économie* »¹⁹. L'approche économique appréhende l'entreprise comme une entité développant une activité économique de manière autonome²⁰. Aussi, dans cette proposition, l'entreprise a pour objet l'exercice d'une activité, comme le traduit l'objet du contrat d'entreprise ou, encore, la nature commerciale et économique de l'activité d'une société²¹. Le droit des procédures collectives conçoit l'entreprise au regard de l'impérativité de la sauvegarde de l'activité de production et des intérêts des créanciers²². Autre exemple, le droit de la concurrence envisage l'entreprise en raison de son activité et de sa position sur le marché économique²³. L'autonomie requise se détermine par une organisation nécessaire à la

¹⁵ P. DURAND, R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz 1947, n°335, p. 454.

¹⁶ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, *op. cit.* D'un point de vue économique, l'entreprise ou firme est un « *micro système économique produit d'une économie libérale et décentralisée organisée de manière hiérarchique et planifiée où la main invisible de l'entrepreneur se substitue à celle invisible du marché* », P. DIDIER, *Entreprise*, in D. ALLAND et S. RIALS (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, PUF, 3^{ème} Éd. 2010, pp. 625-630.

¹⁷D'un point de vue économique, l'entreprise ou « *firme* » est un « *micro système économique produit d'une économie libérale et décentralisée organisé de manière hiérarchique et planifiée où la main invisible de l'entrepreneur se substitue à celle invisible du marché* », P. DIDIER, *Entreprise, op. cit.*, pp. 625-630.

¹⁸ Th. LAMARCHE, *art. préc. spéc.* n°17, p. 719.

¹⁹ Th. LAMARCHE, *loc. cit.* ; G. LHUILIER, « Le "paradigme" de l'entreprise dans les discours des juristes », *Annales ESC*, mars avril 1993, n°2, pp. 329-358, *spéc.* p. 335 ; A. JEAMMAUD, T. KIRAT, M. -C. VILLEVA, « Les règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », *RIDE*, 1996/1, pp. 99-141, *spéc.* p. 105.

²⁰ J. PAILLUSSEAU, « Le big bang du droit des affaires à la fin du XX^{ème} siècle (ou les nouveaux fondements et notion du droit des affaires) », *JCP G* n°16, 20 avril 1988, I, 3330 : « *l'entreprise est en premier lieu et fondamentalement une activité de production, de transformation et de distribution de biens et de prestations de services ou de certaines de ces fonctions* ».

²¹ Art. 1832 C. civ. et art. L. 110-1 et L. 110-2 C. com. V. sur ce point : G. BLANC, « Les frontières de l'entreprise en droit commercial », *D.* 1999, pp. 415-418.

²² P. LE CANNU, *Répertoire Dalloz – Entreprise en difficultés* (avant-propos), n°5 et n°15.

²³ CJCE 23 avril 1991, *Höfner et Elser*, *Aff. C-41/90* : « *la notion d'entreprise comprend toute entité exerçant une activité économique, indépendant du statut juridique de cette entité et de son mode de financement* », J. -B. BLAISE, *Répertoire Dalloz – Ententes*, n°275 et s. ; C. LAZARUS, C. LEBEN,

réalisation de l'activité, des moyens de production humains ou matériaux à travers notamment la présence d'un centre décisionnel. Généralement, le droit vise l'entreprise sous le modèle économique fordiste²⁴ où la concentration économique se confond à son unité de production industrielle²⁵, sous une même direction. L'introduction des impératifs économiques et financiers ont abouti vers une représentation nouvelle de l'entreprise.

34. L'entreprise – marchandise. Fortement inspirée par les phénomènes de mondialisation globalisée et de financiarisation, une nouvelle conception de l'entreprise a été développée par Charley Hannoun²⁶. En effet, le développement des techniques de financement de l'entreprise a modifié l'acception économique de l'entreprise, jusqu'alors pensée sur le modèle fordiste par un système de production associant le capital et le travail²⁷. L'entreprise peut désormais être considérée comme « *une source de commerce qui porte sur sa valeur financière telle qu'elle se définit sur les marchés financiers* »²⁸. « *L'entreprise est gérée en vue de sa cession, car la rentabilité de l'investissement ne dépend plus exclusivement des dividendes attendus mais de la plus-value réalisée à la suite de la cession* »²⁹. Cette approche ébranle tant la communauté de travail que la figure de l'employeur. En effet, dans cette entreprise, il est vain de « *caractéris[er] un employeur ultime doté d'un pouvoir de direction* » et de nouvelles communautés de travail se construisent en raison de « *l'identité des conséquences produites par une même opération financière ou par la gestion unitaire d'un portefeuille d'entreprises détenu par un même investisseur financier* »³⁰. Dès lors, cette nouvelle vision de l'entreprise se rapproche des modèles actuels tels que le groupe d'entreprises. Cette représentation a

A. LYON- CAEN, B. VERDIER, B. GOLDMAN, Ph. FRANCESKAKIS (dir.), *L'entreprise multinationale face au droit*, Paris, Litec, 1977, pp. 44-73. Pour d'autres exemples de définition de l'entreprise en droit civil, droit fiscal ou pénal : V. N. CATALA, *L'entreprise*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980, pp. 133-138.

²⁴ M. -L. MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *RIT* 2005, vol. 144 (2005), n°1, pp. 5-30, *spéc.* p. 7.

²⁵ J. SAVATIER, « Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail », in *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie sociale et économie, 1974, pp. 527-546, *spéc.* p. 527.

²⁶ C. HANNOUN, « La réalité juridique de l'entreprise », *Réflexions sur la perception par le droit de la réalité matérielle de l'entreprise*, *Entreprise et histoire*, 2009/4, n°57, pp. 184-193 ; du même auteur « L'émergence de l'entreprise-marchandise », *RDT* 2010, pp. 22-27 et « La communauté de travail et la création de valeur financière », in *Droits du travail, emploi, entreprise : mélanges en l'honneur du professeur François Gaudu*, Paris, IRJS Éd., 2014, pp. 281-289.

²⁷ C. HANNOUN, « L'impact de la financiarisation de l'économie sur le droit du travail », *RDT* 2008, pp. 288-295.

²⁸ C. HANNOUN, « La communauté de travail et la création de valeur financière », in *Droits du travail, emploi, entreprise : mélanges en l'honneur du professeur François Gaudu*, *op. cit.*, *spéc.* p. 281.

²⁹ C. HANNOUN, « L'émergence de l'entreprise-marchandise », *art. préc.*

³⁰ C. HANNOUN, « La communauté de travail et la création de valeur financière », *art. préc. spéc.* pp. 288-289.

l'avantage d'ancrer l'entreprise dans les réalités des relations d'affaires, mais elle se heurte à plusieurs inconvénients.

35. Les insuffisances de la dimension économique de l'entreprise. Bien que l'influence économique sur le modèle de l'entreprise soit indéniable, elle est pourtant insuffisante. Cette lacune s'illustre sous plusieurs aspects. Tout d'abord, la dimension économique se borne à un seul aspect de l'entreprise, elle ne rend pas compte des relations entre ses membres. L'aspect social ne peut être absent dans une représentation juridique. Cette carence traduit également l'extériorité de l'économie au droit qui ne permet pas de comprendre toutes les implications d'une représentation juridique de l'entreprise³¹. Or, l'entreprise fordiste construit sur une organisation hiérarchique³² ne permet pas de saisir toutes les évolutions des modes d'organisation économique. Par exemple, les relations réticulaires ne se retrouvent pas sous ce schéma. C'est ainsi que la représentation juridique de l'entreprise ne peut être unique, au contraire, elle devrait traduire les différentes mutations des modes d'organisation. Selon Michel Jeantin, « *la non définition de l'entreprise est une nécessité du MPC [mode de production capitaliste]* »³³. Ensuite, la dimension économique de l'entreprise recoupe plusieurs représentations au sein des discours législatifs. En effet, chaque branche du droit des affaires tend à la formaliser selon ses impératifs propres³⁴. Ces évolutions éclairent l'importance des réalités économiques impératives dans l'émergence des périmètres tels que, par exemple, le groupe d'entreprises³⁵.

36. La dimension économique de l'entreprise constitue un premier indice dans la construction des périmètres puisqu'elle exige une certaine adéquation entre l'économie

³¹ E. PESKINE, *op. cit.*, n°39, p. 19.

³² A. SUPIOT (dir.), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion 2016, p. 17 : « *ce modèle est celui de la grande entreprise industrielle assurant une production de masse, fondée sur une spécialisation étroite des tâches et des compétences, et sur une organisation pyramidale du travail (encadrement hiérarchique de la main d'œuvre ; séparation des tâches de conception et de réalisation des produits).* »

³³ M. JEANTIN, « L'entreprise non capitaliste en économie de marché », *Procès*, 1981-7, pp. 37 et s., *spéc.* p. 45.

³⁴ A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 2007, p. 132 : cet auteur souligne le caractère fluctuant du périmètre de l'entreprise qui possède des dimensions « *variables au fait qu'on cherche à l'asseoir sur la réalité objective des intérêts économiques et sociaux qui s'y entrecroisent* » ; C. LECOEUR, *La notion d'intérêt de l'entreprise en droit du travail*, Aix-Marseille, PUAM, Coll. Institut de droit des affaires, 2015, n°10, p. 8 : « *L'entreprise saisie par le droit révèle des approches morcelées qui recouvrent différentes conjectures selon ses branches* » ; M. -L. MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *RIT* 2005, vol. 144 (2005), n°1, pp. 5-30, *spéc.* p. 7.

³⁵ Art. L. 2331-1 C. trav.

et le droit³⁶. La perception de l'entreprise trouve sa pertinence « *dans une conception du droit procédant de la volonté d'adaptation des contours et des structures (...) aux pratiques économiques* »³⁷. L'institutionnalisation des périmètres a donc été guidée, en partie, du moins, pour transcrire les réalités économiques telles qu'elles sont prescrites pour l'entreprise.

Section 2 – Les théories juridiques de l'entreprise

37. Les représentations de l'entreprise ont été nourries par une réflexion doctrinale conséquente. Dès les prémices du droit du travail, les auteurs se sont interrogés sur une appréhension des relations de travail au-delà du contrat de travail. Ainsi, la théorie institutionnelle a développé la relation de pouvoir présente dans l'entreprise (§1). En réaction à ce modèle, différents courants doctrinaux ont proposé de considérer l'entreprise à travers son individualité (§2). Enfin, l'approche organisationnelle offre une vision de l'entreprise basée sur les relations qu'elle possède (§3). Ces représentations majeures ont indéniablement influencé la construction des périmètres, puisque, par exemple, la diffusion du pouvoir mais aussi l'organisation sont au cœur des problématiques de certains périmètres³⁸, comme, par exemple l'UES ou le groupe d'entreprises. Comprendre les fondements de ces représentations éclaire l'institutionnalisation des périmètres.

§1 – La théorie institutionnelle de l'entreprise

38. La nécessité d'une réflexion sur la notion d'entreprise. Aux prémices du droit du travail, la relation entre l'employeur et le salarié était régie par le contrat de louage d'ouvrage³⁹ dont la force contractuelle était fondamentale. L'entreprise n'était

³⁶ J. PAILLUSSEAU, « Le droit des activités économiques à l'aube du XXI^{ème} siècle », D. 2003, pp. 260-268, *spéc.* p. 261.

³⁷ E. PESKINE, *op. cit.*, n°39, p. 19.

³⁸ Tel que le groupe d'entreprises, l'UES ou encore le réseau d'entreprises.

³⁹ Art. 1780 et 1781 C. civ. , V. aussi : N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Paris, Coll. Corpus histoire du droit, Paris, Économica, 2011, pp. 27-30 ; F. HORDEN, « La première réglementation du travail (travail des enfants et des femmes, hygiène et sécurité, 1841-1914) », Les cahiers de l'IRT, Aix-en-Provence, n°9-Avril 2001, pp. 25 et s.

constituée que d'un nœud de contrats⁴⁰. Or, les premières lois sociales, votées en réaction au paupérisme du prolétariat et aux conditions de travail de plus en plus difficiles, marquent le début de la matérialisation d'une unité sociale soumise au droit du travail. En effet, bien que ne soit pas encore visé le terme « *entreprise* » dans le discours du législateur, l'idée d'une unité apparaît par l'imposition d'un seuil d'effectif d'ouvriers pour l'application de l'article 1^{er} de la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers⁴¹. Cette préoccupation d'aller au-delà d'une simple relation contractuelle imposée par les impératifs individualistes et capitalistes⁴², où le droit de propriété de l'entrepreneur justifie ses prérogatives sur la personne du salarié⁴³, a motivé la reconnaissance d'un autre système d'organisation basé sur une solidarité naissante entre les salariés prolétaires « *exploités* ». Va notamment éclore la théorie de l'institution de l'entreprise élaborée par Durand dont la base intellectuelle puise dans les travaux de propositions épistémologiques relatifs aux rôles de l'État et des institutions administratives, élaborés par Hauriou⁴⁴. Les éléments clés de cette théorie initiale permettent une compréhension optimale des théories de l'entreprise présentes en droit du travail et plus largement des périmètres en droit du travail.

39. La théorie de l'institution développée par Hauriou. L'observation et l'analyse subséquente des mouvements sociaux⁴⁵ ont conduit à considérer chaque institution sociale par rapport à son existence et à son rôle dans l'ordre juridique. L'exemple étudié par Hauriou porte sur l'État et sur les institutions administratives mais il peut être transposé à toute institution sociale puisque l'étude emprunte dans les enseignements acquis au sein des diverses sciences sociales. L'approche de l'institution a

⁴⁰ G. LHUILIER, « Le "paradigme" de l'entreprise dans les discours des juristes », *Annales ESC*, mars - avril 1993, n°2, pp. 329-358, *spéc.* p. 342 : « *l'entreprise est considérée comme un nœud de contrats regroupant d'une part les associés parties au contrat de société et le chef entreprise mandataire de ceux-ci et d'autre part les salariés parties seulement au contrat de travail* ».

⁴¹ JO 20 août 1944, p. 33. Y. GUIN, « *Au cœur du libéralisme : la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers* », in J. -P. LE CROM, *Deux siècles de droit du travail : l'histoire par les lois*, Paris, Les éditions de l'atelier, Coll. Point d'appui, 1998, p. 29 ; A. STANZIANI (dir.), *Dictionnaire historique de l'économie-droit*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et société-Recherche et travaux 2007, p. 135.

⁴² G. RIPERT, *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, Paris, LGDJ, 1946, p. 26.

⁴³ Durand justifiait cette préoccupation par le fait que « *le droit réel sur les choses ne peut expliquer un pouvoir de commandement sur des personnes* », P. DURAND, R. JAUSSAUD, *op. cit.*, n° 348, p. 424. À noter que ces nouvelles préoccupations autour de la notion d'une communauté de travail sont en réaction avec le courant marxiste prônant un système de conflits entre l'employeur et le salarié. V. J. LE GOFF, *Droits du travail et société, 2. Les relations collectives de travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2002, p. 19.

⁴⁴ É. MILLARD, « Hauriou et la théorie de l'institution », *Droit et société*, 30/31-1995, pp. 381-412.

⁴⁵ JO 20 août 1944, p. 33. V. pour cette évolution expliquée, É. MILLARD, *op. cit.*, pp. 386 et s. et le blog tenu par S. GIGACZ, www.mauricehauriou.net (dernière consultation le 04/10/2016).

quelque peu évolué dans les écrits de Hauriou mais la recherche d'une justification d'un « ensemble producteur »⁴⁶ de normes a toujours été présente. L'institution retenue⁴⁷ recoupe les traits d'un phénomène communautaire organisé⁴⁸ dans lequel le droit se réalise objectivement et de manière durable⁴⁹. Cette production de normes se concrétise en raison de l'action d'un mouvement social guidé par une idée directrice d'œuvre⁵⁰, qui constitue la raison d'être du groupement : l'intérêt commun qui unit chacun de ses membres. La reconnaissance dans l'ordre général des éléments de cette organisation impose un équilibre des forces internes au groupement. Or, la pérennité de l'organisation et la force du « centre directeur », fondateur de l'institution, imposent la présence d'organes soumis à une domination. « Aucune collectivité ne peut subsister et atteindre son but s'il n'y règne l'ordre et la paix entre les membres et si ceux-ci agissent à leur gré au lieu de coopérer au bien commun »⁵¹. Une séparation des pouvoirs s'instaure de manière indispensable pour le fonctionnement du groupe avec la mise en exergue d'un pouvoir auquel « l'obéissance volontaire des individus membres »⁵² est nécessaire et représente « l'expression de l'adhésion au but poursuivi par l'institution »⁵³. Cette soumission spontanée pour la cohésion structurelle du groupe permet la consécration d'un

⁴⁶ M. HAURIOU, *Précis de droit administratif et de droit public*, Paris, Sirey, 1907, pp. 1-37, spéc. p. 5. Sa volonté était de caractériser une institution par son existence et par sa production d'effets juridiques qui lui sont propres et donc sa place dans le droit.

⁴⁷ L'institution soumise à l'étude est celle dite *personnifiée*, qui s'oppose à l'*institution chose*.

⁴⁸ L'institution soumise à l'étude est celle dite *personnifiée*, qui s'oppose à l'idée d'« *institution chose* » qui fait référence à un groupe qui ne se personnifie pas et dont « *les éléments de pouvoir organisé et les manifestations de communication des membres du groupe ne sont pas intériorisés dans le milieu social* », M. HAURIOU, « La théorie de l'institution et de la fondation (essai de vitalisme social), in *Aux sources du droit : le pouvoir, l'ordre et la liberté*, Caen, Centre de philosophie politique et juridique, 1933 p. 97 ; M. HAURIOU, *Précis de droit administratif et de droit public*, op. cit., p. 8.

⁴⁹ Hauriou pose une distinction entre le contrat et l'institution en raison de la durée et la continuité de l'institution. M. HAURIOU, *Précis de droit administratif*, op. cit., spéc. p. 24 ; J. -A. BRODERICK, « La notion d'« *institution* » de Maurice Hauriou dans ses rapports avec le contrat en droit positif français », APD, T. 13, 1968, p. 143-160.

⁵⁰ M. HAURIOU, « La théorie de l'institution et de la fondation (essai de vitalisme social), op. cit., pp. 100 et s. L'idée d'œuvre est un moteur du processus institutionnel, J. SCHMITZ, *La théorie de l'institution du doyen Maurice Hauriou*, Paris, L'Harmattan, Coll. Logiques juridiques, 2013, p. 170.

⁵¹ A. LÉGAL et J. BRËTHE de la GRESSAYE, *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*, Paris, Sirey, 1938, pp. 34-35.

⁵² M. HAURIOU, *Précis élémentaire de droit administratif*, Paris, Sirey, 5^{ème} Éd., 1943, p. 25.

⁵³ La traduction de cette idée se manifeste dans la définition de l'institution donnée par Hauriou en 1943 : « *une institution est un organisme social dans lequel ceux qui détiennent le pouvoir se soumettent à l'idée qui anime l'entreprise ; c'est-à-dire s'attachent à accomplir leur fonction au lieu d'user de leur autorité pour des fins égoïstes. Cette soumission des dirigeants à l'idée mère de l'entreprise a pour résultat de donner à l'organisation sociale considérée une unité et une autonomie pouvant aller de la simple individualité juridique jusqu'à la personnalité* », M. HAURIOU, *Précis élémentaire de droit administratif*, op. cit. p. 25.

pouvoir disciplinaire inhérent à l'institution⁵⁴, distinct de l'arbitraire ou de l'intérêt individuel de chacun des membres du groupement. Le pouvoir est appréhendé de manière objective, au-delà de la seule source contractuelle⁵⁵. L'institution est productrice d'un droit statutaire qui génère des garanties contre l'entité dominante et permet le fonctionnement du groupe par la définition d'un statut individuel de chacun de ses éléments⁵⁶. Dès lors, l'institution est un lieu de divergences entre une entité individuelle et une entité du groupe. De ces dissonances s'instaure un arbitrage réfléchi qui permet de construire « *un champ juridique, c'est-à-dire un lieu de virtualité juridique* »⁵⁷, autrement dit « *un ordre social* »⁵⁸.

40. La théorie de l'entreprise – institution développée par Durand. Lors des réflexions de Hauriou, la notion d'entreprise n'est que peu abordée même si « *l'institution grandissante de l'usine* » est soulignée⁵⁹. Pour autant, sa réflexion marque les idées d'organisme social structuré et de sujétion de l'individu à la direction d'un groupe, dans un fondement distinct du contrat. Une confrontation avec la réalité de la situation juridique du salarié était propice pour exprimer les insuffisances du contrat de travail dans l'exécution de la relation de travail⁶⁰. La théorie de l'institution a été appliquée à l'entreprise, par les efforts de conceptualisation de Durand⁶¹. Ce dernier fait

⁵⁴ Le droit disciplinaire peut se distinguer de l'acte juridique du règlement intérieur mais il est inhérent à la partie dominante de l'entreprise, V. Cass. Soc. 16 juin 1945, Dr. Soc. 1946, pp. 427 et s., J. BRÈTHE de la GRESSAYE, « Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise », Dr. Soc. 1960, pp. 633 et s.

⁵⁵ V. pour un essai de comparaison de la théorie de l'institution avec le contrat : J. -A. BRODERICK, « La notion d' "institution" de Maurice Hauriou dans ses rapports avec le contrat en droit positif français », *op. cit.*, pp. 143-160.

⁵⁶ J. SCHMITZ, *op. cit.*, pp. 184 et s.

⁵⁷ M. HAURIOU, *Précis de droit administratif et de droit public*, Paris, Sirey, 1907, p. 17.

⁵⁸ J. -A MAZÈRES, « La théorie de l'institution de Maurice Hauriou ou l'oscillation entre l'instituant et l'institué », in *Pouvoir et Liberté, Études offertes à Jacques Mourgeon*, Bruxelles, Bruylant, 1998, p. 239.

⁵⁹ M. HAURIOU, *Principes de droit public*, Paris, Sirey, 1910, pp. 212 et s. ; J. LE GOFF, « Entreprise et institution : retour sur un débat crucial », in J. -P LE CROM (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, Coll. L'univers des normes, 2004, p. 83. V. aussi B. SILHOL, « Maurice Hauriou et le droit du travail », in C. M. HERRERA (dir.), *Les juristes face au politique*, Paris, Kimé, 2003, p. 57.

⁶⁰ G. RENARD, *La théorie de l'institution, Essai d'ontologie juridique*, 1^{er} volume Paris, Sirey, 1930 ; J. BRÈTHE de la GRESSAYE, « Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise », Dr. Soc. 1960, pp. 633 et s.. Cet auteur marque l'insuffisance du contrat de travail dans la justification du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

⁶¹ Les idées de Durand s'inscrivent dans un mouvement de réflexion puisque déjà en 1930, Renard suggère une application de la théorie de l'institution aux relations salariales. Brèthe de la Gressaye et Legal, en 1938, appliquent cette théorie aux organisations de droit privé dans le but de justifier l'exercice d'un pouvoir disciplinaire après avoir fait le constat de l'échec des fondements contractuels. G. RENARD, *La théorie de l'institution, Essai d'ontologie juridique, op. cit.*, ; J BRÈTHE DE LA GRESSAYE, A. LEGAL, *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées, op. cit.*, p. 26 ; P. DURAND, « La notion juridique de l'entreprise », in *Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française*, 1947, Tome 3, pp. 39 et s. ; P. DURAND, R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz, 1947, n°335 et s. p. 404 et s. ; du même auteur, « Aux frontières du contrat et de l'institution, la relation de

le constat que le travail s'exécute dans un ensemble d'éléments et de moyens ordonnés en vue d'une fin et sous la subordination de l'employeur⁶². « *La spécialisation du travail requiert la collaboration des différentes parties du personnel, mais aussi la collaboration entre le capital et le travail, entre la direction et la main d'œuvre* »⁶³. Naissent une solidarité et une communauté de travail que le contrat individuel de travail ne peut régir. Cette situation possède les traits d'une institution permettant, d'une part, de justifier le pouvoir de l'employeur au-delà du seul contrat et, d'autre part, de souligner l'idée de communauté de travail. Les actes de la communauté sont dédiés à la réalisation d'un bien commun dénommé intérêt de l'entreprise⁶⁴, distinct de l'intérêt personnel de l'employeur et des apporteurs de capitaux mais aussi des salariés. L'entreprise devient une réalité objective. L'adhésion au but commun de l'institution suppose, pour sa réalisation, la présence d'un centre directeur. Pour Durand, les pouvoirs de l'employeur procèdent de cette idée mais se justifient aussi en raison des responsabilités qui lui incombent. C'est bien l'employeur qui court le risque de son exploitation et doit assurer le bien commun ; il doit par conséquent posséder les pouvoirs nécessaires pour parvenir à cette fin. Par analogie à la société politique, le pouvoir de l'employeur s'illustre sous trois formes - pouvoir de direction - pouvoir réglementaire - pouvoir disciplinaire- et trouve ses limites dans les droits accordés aux salariés.

Dès lors, en droit du travail, l'entreprise serait « *un corps social réunissant des personnes qui participent avec des fonctions différentes à une œuvre d'ensemble, qui ont des intérêts communs et qui sont soumises à l'autorité de l'une d'elle, le chef d'entreprise* »⁶⁵. La

travail », JCP G 1944 I 387 ; A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 2007, p. 178. V. aussi sur l'œuvre de cet auteur : J. -P LE CROM, « Paul Durand, théoricien du droit social », in C. LAURANSON-ROSAZ, D. DEROUSSIN (dir.), *Mélanges en l'honneur du Professeur Nicole Dockès*, Paris. Éd. La Mémoire du Droit, 2014, pp. 417-434 ; C. GIRAUDET, *La théorie de l'institution et le droit du travail*, Thèse Paris Ouest Nanterre La Défense, 2014, notamment n°118-177, pp. 117-164 ; F. GÉA, « À propos de Paul Durand... », *Dr. Soc.* 2015, pp. 508-515.

⁶² Dans sa démarche, Durand se situe au sein d'un courant de critiques envers le contrat tout comme Scelle ou Ripert. G. RIPERT, *op. cit.*, p. 300.

⁶³ P. DURAND et R. JAUSSAUD, *op. cit.*, n° 335, p. 405.

⁶⁴ Y. PAGNERRE, « L'intérêt de l'entreprise en droit du travail », in B. TEYSSIÉ (dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Paris, Economica, Coll. Études juridiques, 2011, p. 63 ; B. LARDY-PÉLISSIER, « Au nom de l'intérêt de l'entreprise... », *Dr. Ouvrier*, 2010, n°744, pp. 356-360 ; B. TEYSSIÉ, « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », *D.* 2004, pp. 1680-1687 (dans cet article, l'intérêt de l'entreprise est reconnu comme un outil de raisonnement juridique) ; M. -C. ESCANDE-VARNIOL, « La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », *RJS* 2000, pp. 260 et s. ; G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in *Les orientations sociales du droit contemporain, Écrits en l'honneur du Professeur Savatier*, Paris, Dalloz, 1992, pp.143 et s. ; C. LECOEUR, *La notion d'intérêt de l'entreprise en droit du travail*, Aix-Marseille, PUAM, Coll. Institut de droit des affaires, 2015.

⁶⁵ J. BRÈTHE de la GRESSAYE, « Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise », *art. préc.* p. 634. V. aussi P. DURAND, « La notion juridique de l'entreprise », *art. préc.* ; A. SUPIOT, *op. cit.*, pp. 17 et s.

théorie institutionnelle de l'entreprise justifie les pouvoirs de l'employeur et accorde des droits au personnel. Les salariés s'organisent quant à eux autour d'une solidarité objective permettant la constitution d'une communauté de travail⁶⁶. La place du salarié n'est plus régie par un contrat mais par un statut « *dont la teneur dépend [ant] de la fonction qu'occupe le travailleur au sein de cette communauté* »⁶⁷. Les parallèles sont nombreux avec la société politique. Or, la volonté de Durand était de faire de l'entreprise un espace de démocratie. L'apport de cette théorie a été non négligeable lors de l'analyse du sens des lois Auroux de 1982⁶⁸ en ce qui concerne les différentes avancées démocratiques dans l'entreprise⁶⁹. Le juge, aussi, a eu recours à cette théorie afin d'encadrer certaines décisions de l'employeur, réfutant l'idée de « *l'employeur, seul juge* »⁷⁰. Aussi, la volonté de justifier et de réguler l'expression du pouvoir de l'employeur procède, pour certains auteurs, d'une forme d'organisation institutionnelle⁷¹. D'un apport considérable et encore d'actualité⁷² sous certains aspects, la théorie de l'entreprise-institution a pourtant connu de fortes critiques, qui ont été sources de nouvelles théories de l'entreprise.

⁶⁶ La notion de communauté de travail trouve, comme l'affirme Durand, son essence dans la doctrine allemande qui propose un système de valeurs communes aux employeurs et aux salariés au nom de l'intérêt de l'entreprise, P. DURAND et R. JAUSSAUD, *op. cit.*, n°335, p. 404 ; P. HUNOUT, *L'entreprise et le droit du travail, une comparaison franco-allemande*, Paris, CIRAC, 1993, pp. 15-20 ; B. MICHEL, « République fédérale d'Allemagne », in A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD (dir.), *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique, essai comparatif*, Paris, Actes Sud, 1986, p. 149.

⁶⁷ A. SUPIOT, *op. cit.*, p. 18 ; P. DURAND, « Naissance d'un droit nouveau. Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Dr. Soc.* 1952, p. 437-441.

⁶⁸ Loi n°82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (JO 6 août 1982, p. 2518) ; loi n°82-957 du 13 novembre 1982, relative à la négociation collective et au règlement collectif du travail (JO 14 novembre 1982, p. 3414) ; loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel (JO 29 octobre 1982, p. 3255) ; loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (JO 26 décembre 1982, p. 3858).

⁶⁹ Par exemple, la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et de la réforme du temps de travail (JO 21 août 2008, p. 13064).

⁷⁰ V. aussi, P. -Y. VERKINDT, « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Dr. Soc.* 2008, pp. 519-520 et Ph. WAQUET, « Le juge et l'entreprise », *Dr. Soc.* 1996, p. 472-477.

⁷¹ P. LOKIEC, *Contrat et pouvoir. Essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 408, 2004, n° 49, p. 38 : « *La reconnaissance de l'organisation en droit participe d'une critique de la figure du contrat* » ; M. KOCHER, *La notion de groupe en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 61, 2013, n° 594-595, pp. 218-219 : « *L'organisation interne des relations entre les membres de l'entreprise, et, plus particulièrement, l'organisation du pouvoir, est placée au cœur du phénomène institutionnel* ».

⁷² La notion de communauté de travail a notamment fait l'objet de questions postérieures. Ainsi, Gaudu qualifie cette communauté « *de l'ensemble que constitue le chef d'entreprise et les salariés* », F. GAUDU, « Entreprise et établissement », in *Perspectives du droit économique, Dialogues avec M. Jeantin*, Paris, Dalloz, 1999, p. 47. Pierre-Yves Verkindt, quant à lui, la caractérise comme « *un ensemble d'individus engagés dans un processus de travail et s'inscrivant dans un réseau de relations professionnelles et affectives* », P. -Y. VERKINDT, « La collectivité de travail ou "La belle inconnue" », *Dr. Soc.* 2012, pp. 1006-1013. Cf. *infra* § n° 310.

41. Critiques. Aussi séduisante soit-elle, la théorie de l'institution développée par Durand connaît des lacunes pour imposer une définition de l'entreprise⁷³. Plusieurs critiques ont été émises. Elles postulent pour un simple rôle explicatif de cette théorie. Lui est reproché, tout d'abord, son aspect sociologique. Constaté des relations de travail en les considérant comme un « déjà-là »⁷⁴ ne leur confère pas un fondement juridique solide⁷⁵. Cette constatation est aussi battue en brèche par les réalités du droit positif. En effet, l'existence de la communauté de travail présentée comme le socle de l'entreprise s'effrite au regard des évolutions législatives, notamment celles de l'emploi précaire et des exigences d'une flexibilité accrue⁷⁶, qui retirent toute stabilité à la communauté de travailleurs. La caractérisation de cette communauté de travail pose également problème. Est soulignée, notamment par Lyon-Caen⁷⁷, l'ignorance de luttes sociales pourtant inhérentes à la condition de salarié sous la subordination de l'employeur. Il est sociologiquement établi qu'initialement les intérêts des salariés et de l'employeur sont antagonistes⁷⁸ et ne peuvent que difficilement converger vers un intérêt commun.

⁷³ N. CATALA, *L'entreprise*, in G.-H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980, p. 149.

⁷⁴ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°58-59, p. 30 ; N. CATALA, *op. cit.*, p. 149. Il est tout de même à noter que l'entreprise est davantage appréhendée, en droit du travail, comme une donnée empirique que l'objet construit par les sciences sociales. V. aussi T. SACHS, *La raison économique en droit du travail : contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages en droit social, Tome 58, 2013, n°91 et s. pp. 59 et s. Cette auteure considère l'entreprise comme un déjà-là non pas d'un point de vue sociologique mais économique, l'entreprise reposant alors sur un ensemble de faits ayant un objet économique.

⁷⁵ A. SUPIOT, « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *RTD Com.* 1985, pp. 622-644, *spéc.* p. 644 « *La notion d'entreprise n'est plus référence à un fait, mais référence aux exigences du droit* », (...), « *elle se prête aussi bien à la quête des faits derrière les constructions du droit, qu'à l'affirmation d'une règle de droit en dépit de certains faits* ».

⁷⁶ La flexibilité est une préoccupation du législateur du XXI^{ème} siècle. Aujourd'hui, une de ses traductions est la mobilité des salariés qu'Alexandre Fabre définit comme étant « *l'ensemble des dispositifs permettant un changement de situation des salariés, que ces changements interviennent au sein de l'entreprise ou les conduisent à quitter l'entreprise* », A. FABRE, « Vers un droit des mobilités », *Sem. Soc. Lamy*, 2014, n°1617, pp. 2-4, *spéc.* p. 2. Les opérations d'externalisation sont aussi visées dans la remise en question de la communauté de travail. M. JEANTIN, « L'entreprise éclatée : intérêts d'une approche commercialiste du problème », *Dr. Ouvrier* 1981, n°393, pp. 118-121 ; A. LYON-CAEN, « À propos de l'entreprise éclatée », *Dr. Ouvrier* 1981, n°393, pp. 127-130.

⁷⁷ G. LYON-CAEN, J. RIBELLES THILLET, *Manuel de droit social*, Paris, LGDJ, 2^{ème} Éd., 1974, p. 217. Ces auteurs critiquent avec force la notion en affirmant que le salarié reste extérieur à l'entreprise en raison notamment de l'absence de réel pouvoir des institutions représentatives du personnel, la présence d'un pouvoir réglementaire unilatéral de l'employeur au travers de l'établissement d'un règlement intérieur, d'une possible rupture unilatérale du contrat de travail et enfin, le constat que le profit est reversé au(x) propriétaire(s) de l'entreprise, la participation financière des salariés étant faible. Sur les critiques de la communauté de travail, Rivéro et Savatier font référence, non pas à une communauté mais à une collectivité car pour former une communauté encore faut-il avoir la conscience subjective d'en former une, J. RIVÉRO, J. SAVATIER, *Droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 13^{ème} Éd., 1990, p. 171.

⁷⁸ Le droit du travail s'est d'ailleurs en partie construit autour de ce rapport de force. G. LYON-CAEN, « Les fondements historiques et rationnels du droit du travail », *Dr. ouvrier* 2004, n°667, pp. 52 et s.

42. Tant les propositions émises par la théorie de l'institution que les critiques formulées enseignent sur une représentation de l'entreprise qui connaît encore aujourd'hui des questionnements⁷⁹ notamment lors de l'institutionnalisation de l'UES⁸⁰. Néanmoins, il ne s'agit que d'une partie des propositions émises, d'autres d'origine doctrinale ont élaboré des modèles de représentation de l'entreprise tentant de corriger les lacunes exposées par la théorie institutionnelle de l'entreprise.

§ 2 – Les « doctrines de l'entreprise »⁸¹

43. L'entreprise, sujet de droit naissant. En réaction à la théorie institutionnelle ancrée sur une réalité sociologique empreinte de corporatisme, se sont développées des analyses ayant une conception davantage centrée sur les mécanismes juridiques de l'entreprise⁸². Dans ce courant, l'entreprise voit son unité et son individualité affirmées parce qu'elle est « *la réunion d'un ensemble d'éléments affectés à une activité économique, à un but* »⁸³, « *l'entreprise étant la finalité économique de la société* »⁸⁴. Outre la qualification d'entité économique, l'entreprise peut être considérée comme un « *sujet de droit naissant* »⁸⁵. Cette thèse explicitée par Despax repose sur le « *phénomène de dissociation de l'entrepreneur et de l'entreprise* »⁸⁶. Son œuvre doctrinale est majeure sur l'acceptation de l'entreprise mettant en exergue une constitution par une activité économique et une cellule sociale. D'autres auteurs ont affirmé que

⁷⁹ Par exemple : Y. -F. LIVIAN, P. BERNOUX, « L'entreprise est-elle toujours une institution ? », Rev. Sociologie du travail, Vol. 41, n°2, 1999.

⁸⁰ V. notamment : B. BOUBLI, « L'UES dans un conflit de logiques : logique contentieuse et logique institutionnelle », JCP S n°13, 27 mars 2012, 1131 ; G. BLANC-JOUVAN, « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 68-79.

⁸¹ V. notamment : G. LYON-CAEN, A. LYON-CAEN, « La "doctrine" de l'entreprise », in J. -M. MOUSSERON, B. TEYSSIÉ (B.) (avt. –propos), *Dix ans de Droit de l'entreprise*, Paris Librairies techniques, 1978, Collection Bibliothèque du droit de l'entreprise, pp. 599-621.

⁸² J. PAILLUSSEAU, *La société anonyme technique juridique d'organisation de l'entreprise*, Paris, Sirey, 1967 ; du même auteur « Qu'est-ce que l'entreprise ? », in J. JUGAULT, *L'entreprise : nouveaux apports, études coordonnées*, Paris, Economica, 1987, Travaux et recherche Série Faculté des sciences juridiques de Rennes, pp. 11-88 ; « Entreprise, société, actionnaires, salariés, quels rapports ? », D. 1999, pp. 157-166 ; « La notion de groupe de sociétés et d'entreprises en droit des activités économiques », D. 2003, pp. 2346-2351 et pp. 2418-2425 ; G. LYON-CAEN, A. LYON-CAEN, « La "doctrine" de l'entreprise », *op. cit.*, p. 599 ; J.SAVATIER, « Pouvoir patrimonial et direction des personnes », Dr. Soc. 1982, pp. 1 et s.

⁸³ J. PAILLUSSEAU, « Le big bang du droit des affaires à la fin du XX^{ième} siècle », JCP G 1988, I 1330 n°80.

⁸⁴ C. CHAMPAUD, *Le droit des affaires*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 4^{ième} Éd., 1991.

⁸⁵ M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Thèse Toulouse, LGDJ, 1956, n°351-391, pp. 377-412.

⁸⁶ M. DESPAX, *op. cit.*, n°357, p. 382.

l'entreprise est « l'objet de l'activité d'un sujet »⁸⁷. Cette perspective souligne une vision patrimoniale de l'entreprise⁸⁸.

44. L'entreprise comme ordre juridique. D'autres auteurs, encore, ont considéré l'entreprise comme un ordre juridique, c'est-à-dire « un système de création de normes [...] à partir d'une norme fondamentale qui est le fondement de validité ultime de toutes normes de l'ordre »⁸⁹. L'entreprise est un espace de création du droit au même titre que l'État, comme l'a démontré Santi Romano⁹⁰, à travers une défense du pluralisme juridique. L'entreprise devient un espace de création de normes et, en référence à la conception kelsénienne de l'ordre juridique, la norme fondamentale est celle « par laquelle l'entrepreneur-employeur s'investit lui-même du pouvoir de poser (créer) des normes collectives et individuelles, abstraites et concrètes, générales et particulières et aussi être ce co-auteur de normes »⁹¹. L'entreprise se caractérise par la production de normes et par le domaine d'application de ces dernières. Si cette vision de l'entreprise n'est pas récente, elle fait l'objet d'une réflexion renouvelée afin d'affirmer le caractère juridique de l'entreprise⁹².

L'ensemble de ces réflexions relatives à l'entreprise⁹³ complète sa connaissance mais aussi celle des différents périmètres institutionnalisés. Par exemple, Durand n'a pas hésité à reconnaître que le modèle qu'il propose s'applique avec plus de pertinence à l'établissement⁹⁴. L'approche organisationnelle de l'entreprise constitue une dernière

⁸⁷ H. LE NABASQUE, *Le pouvoir dans l'entreprise. Essai sur le Droit de l'Entreprise*, Thèse Université de Rennes 1, 1986.

⁸⁸ J. DERRUPÉ, « L'entreprise entre le patrimoine et la personne », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 49-59 ; B. MERCADAL, « La notion d'entreprise », in *Les activités et les biens de l'entreprise, Mélanges offerts à Jean Dérrupé*, Paris, Litec, 1991, pp. 9 et s.

⁸⁹ N. ALIPRANTIS, « L'entreprise en tant qu'ordre juridique », in *Le droit collectif du travail. Questions fondamentales-évolutions récentes. Études en l'hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Peter Lang, 1994, p. 187 et p. 194.

⁹⁰ S. ROMANO, *L'ordre juridique*, traduction de L. FRANCOIS, P. GOTHOT, Paris, Dalloz, 1975.

⁹¹ N. ALIPRANTIS, *op. cit.*, p. 194. V. aussi : A. LYON-CAEN, « Le droit sans entreprise », RDT 2013, pp. 748-751, spéc. p. 750.

⁹² A. LYON-CAEN, *art. préc. spec. p. 750*.

⁹³ D'autres théories relatives à l'entreprise existent notamment celle d'André Brun qui a exprimé la présence d'un lien d'entreprise qui se superpose au lien contractuel, A. BRUN, « Le lien d'entreprise », JCP 1962, 1719. V. pour l'ensemble de ces théories de l'entreprise : B. GÉNIAUT, C. GIRAUDET, C. MATHIEU, « Les ouvrages de droit du travail dans les années cinquante », Dr. ouvrier 2003, n° 662, pp. 367-380.

⁹⁴ Durand affirme que « le droit du travail organise l'entreprise par l'intermédiaire de l'établissement. Non seulement, la notion d'établissement y incite, puisque les relations s'y trouvent au premier plan (...). », P. DURAND et R. JAUSSAUD, *op. cit.*, n°338 bis, p. 411.

théorie juridique dont l'application initiale au périmètre de l'entreprise est nécessaire pour la compréhension d'autres périmètres⁹⁵.

§3 – L'approche organisationnelle de l'entreprise

45. Le recours aux théories de l'organisation. Face aux lacunes de la théorie institutionnelle, un renouveau de la perception de l'entreprise s'est aussi développé à travers les théories de l'organisation. Cette démarche est assez récente au sein de la doctrine alors même que l'idée d'organisation semble inhérente au droit et, plus particulièrement, au droit du travail⁹⁶. Le droit connaît la notion d'organisation⁹⁷ ; il est même de l'essence du droit objectif de régir le comportement des hommes en société. Le droit des affaires⁹⁸, de par ses finalités économiques, est donc un terrain propice au développement de cette approche organisationnelle.

Ce mouvement doctrinal récent emprunte à l'économie et à la sociologie l'idée d'organisation⁹⁹ comme élément d'explication de l'entreprise. Les théories de l'organisation ont pour objectif d'analyser le fonctionnement et le développement des collectifs afin d'en améliorer leur activité¹⁰⁰. L'organisation, selon le dictionnaire Cornu, se définit comme « *l'action d'établir des structures en vue d'une activité, d'instituer des*

⁹⁵ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, *op. cit.*, n°60 à 63, pp. 31-33.

⁹⁶ Aujourd'hui, cette étude de l'organisation semble progresser, en témoigne la mise en lumière du pouvoir d'organisation de l'employeur. V. notamment Ph. LANGLOIS, « Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail », *Dr. Soc.* 1982, pp. 83 et s. ; S. VERNAC, *Le pouvoir d'organisation, Au croisement du droit du travail et du droit des sociétés*, Thèse Paris Ouest Nanterre, 2012.

⁹⁷ J. PAILLUSSEAU, « Le droit est aussi une science d'organisation », *RTD Com.* 1989, pp. 1 et s.

⁹⁸ C. CHAMPAUD, *op. cit.*,

⁹⁹ R. AÏM, *L'essentiel de la théorie des organisations*, Paris, Gualino, Les carrés, 3^{ème} Éd., 2009 ; Y. F. LIVIAN, *Introduction à l'analyse des organisations*, Paris, Économica, 3^{ème} Éd., 2010 ; G. TEUBNER, *Droit et réflexivité. L'auto-référence en droit et dans l'organisation*, traduit de l'allemand par N. BOUCQUEY avec la collaboration de G. MAIER, Paris, Bruylant et LGDJ, 1996 ; E. FRIEDBERG, « Les repositionnements induits par la décentralisation et le développement des partenariats : approche par la sociologie de l'action organisée », in J. AFFICHARD (dir.), *Décentralisation des organisations et problèmes de coordination : Les principaux cadres d'analyse*, Paris, L'Harmattan, 1997, pp. 57-68, spéc. pp. 57-58 ; A. V. LEONARD, « Fondements conceptuels de la théorie de l'organisation », in *L'homme et la société*, n°4, 1967, pp. 79-96 ; V. SIMOULIN, « Droit et sociologie des organisations, frontières organisationnelles et disciplinaires », *Droit et société*, 2007/3, n°67, pp. 569-575.

¹⁰⁰ E. FRIEDBERG, *Le pouvoir et la règle*, Paris, Éd. du Seuil, Sociologie, 1993, p. 15 : « *La réflexion organisationnelle cherche à étudier les processus par lesquels sont stabilisés et structurés les interactions entre un ensemble d'acteurs placés dans un contexte d'interdépendance stratégique* » ; et pp. 65 et s. ; « *L'organisation est vue comme un tout unifié et cohérent, entièrement structuré par des buts prédéterminés et fixés une fois pour toute au service desquels elle se trouve et par rapport auxquels elle est en quelque sorte totalement transparente. C'est une machine dont les différents rouages sont parfaitement agencés les uns par rapports aux autres et obéissent tous à une rationalité unique* ».

organes en les dotant d'une fonction »¹⁰¹ mais aussi comme « l'ensemble des organes investis d'une fonction »¹⁰². Les auteurs, en ce domaine, se sont intéressés au collectif de l'entreprise considéré comme la mise en œuvre d'une action structurée de production et d'échange de biens et de services¹⁰³.

46. L'entreprise en tant qu'organisation hiérarchique. À la lumière des éléments évoqués, l'entreprise peut constituer une « organisation spécifique disposant de moyens matériels et humains permettant l'accomplissement d'une activité commune et durable »¹⁰⁴. Sa conception d'organisation provient « de son rôle de coordination des activités »¹⁰⁵. Elle comporte plusieurs unités, l'une économique, tenant à la recherche de profit des actionnaires de l'entreprise, et l'autre sociale, constituée de l'ensemble du personnel. Or, ces deux unités doivent être organisées afin de rapprocher leurs intérêts opposés, d'établir un équilibre des pouvoirs¹⁰⁶ pour produire des biens et des services. La structure de l'entreprise permet d'instaurer une organisation aux relations de travail coordonnées en vue de la réalisation de son activité économique¹⁰⁷.

Les différentes études sur l'entreprise en tant qu'organisation soulignent la structure des relations en présence. Contrairement à la théorie de l'entreprise-institution développée par Durand, l'approche organisationnelle n'ignore pas les intérêts antagonistes entre l'employeur et les salariés. Ces derniers sont dans une relation, non pas d'égalité, mais de subordination traduite juridiquement par le contrat de travail. L'entreprise en tant qu'organisation saisit cette relation de type hiérarchique. Le contentieux de la

¹⁰¹ G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 8^{ème} Éd., 2007, p. 646.

¹⁰² *Loc. Cit.*

¹⁰³ Y. -F. LIVIAN, *op. cit.*, p. 9. Par ailleurs, pour les besoins de la statistique économique, une définition de l'entreprise a été donnée soulignant cet aspect organisationnel : « la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes », art 1 du décret n°2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique, (JO 20 décembre 2008, p. 19544). Définition aussi présente dans le règlement CEE du 15 mars 1993 relatif aux unités d'observation statistique et d'analyse du système de production dans la communauté. Cette définition rejoint d'ailleurs la définition de l'entreprise donnée par l'INSEE : « L'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes », <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/entreprise.htm> (dernière consultation le 04/10/2016).

¹⁰⁴ N. CATALA, *op. cit.*, pp. 66 et s.

¹⁰⁵ A. JEAMMAUD, T. KIRAT, M. -C. VILLEVAL, « Les règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », RIDE, 1996/1, pp. 99 et s., *spéc.* p. 112.

¹⁰⁶ J. PAILLUSSEAU, « Qu'est-ce que l'entreprise ? », *art. préc.* pp. 11 et s.

¹⁰⁷ A. JEAMMAUD, T. KIRAT, M. -C. VILLEVAL, *art. préc. spéc.* p. 112.

qualification du contrat de travail révèle cette relation constitutive de l'entreprise¹⁰⁸. En effet, l'un des indices permettant au juge la qualification de contrat de travail est l'intégration à un service organisé¹⁰⁹. La référence à l'organisation est explicite. Soumis aux directives dictées par l'organisation de l'activité, le salarié est intégré à l'entreprise d'autrui. La traduction d'une relation de pouvoir entre la direction de l'organisation – l'employeur¹¹⁰ – et le salarié est marquée. L'approche organisationnelle permet de poser des frontières au système de référence de l'entreprise¹¹¹.

47. Les critiques de la théorie organisationnelle de l'entreprise. Si l'approche organisationnelle permet une explication de la présence de la relation de travail dans le périmètre déterminé de l'entreprise, elle n'est pas exempte de critiques. La première est, peut-être, son aspect trop économique, ne prenant pas suffisamment en compte la solidarité pouvant naître entre les salariés. En d'autres termes, l'aspect institutionnel de l'entreprise est pratiquement évincé¹¹². En effet, est mise en exergue une relation de pouvoir caractéristique. Or, l'évolution législative démontre que l'entreprise ne peut être considérée uniquement comme une seule organisation, il lui faut un « *supplément d'âme* »¹¹³ marquant l'intégration des salariés dans une unité consciente de son existence. L'unité sociale ne peut être oubliée.

En outre, l'approche organisationnelle basée sur la constitution d'un rapport de pouvoir permet de dépasser le modèle de l'entreprise où l'employeur est la seule source de directives. Cette approche est, semble-t-il, réaliste « *dans la mesure où elle apparaît en phase avec la représentation du pouvoir juridique dans le système actuel d'ordonnement des relations de travail* »¹¹⁴. Néanmoins, l'identification d'une relation hiérarchique pose la question d'un redéploiement du modèle de l'entreprise-organisation au-delà de la seule figure de l'employeur, personne juridique, partie au contrat de travail. L'approche organisationnelle permet de justifier la présence d'un

¹⁰⁸ E. PESKINE, *op. cit.*, n°125, pp. 67-68.

¹⁰⁹ Cass. Soc. 18 juin 1976, n°74-11210, Bull. 1976, n° 9, p. 13.

¹¹⁰ Ici, est visée la situation où l'organisation hiérarchique se superpose au modèle contractuel. E. PESKINE, *op. cit.*, n° 168, p. 92.

¹¹¹ E. PESKINE, *op. cit.*, n°62, p. 32.

¹¹² J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses Universitaires Rennes, 2004, p. 441.

¹¹³ *Ibid*, p. 442.

¹¹⁴ F. GÉA, « Le "principe de l'ultime remède" et l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique », in C. MARRAUD, F. KESSLER, F. GÉA (dir.) en collaboration avec R. BIRK, *La rupture du contrat de travail en droit français et allemand*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2000, pp. 237-311, spéc. p. 275.

périmètre de l'entreprise marquant l'organisation d'une relation de pouvoir tels que les groupes d'entreprises définis par une relation de contrôle¹¹⁵ ou encore l'UES. En effet, l'objectif de l'approche organisationnelle est « *de prendre en considération la réalité de l'organisation à laquelle le salarié est intégré quand bien même elle dépasserait le seul cadre de l'entreprise d'origine ou de la relation contractuelle stricto sensu entre le salarié et son employeur* »¹¹⁶.

48. Conclusion de chapitre. L'entreprise est très souvent critiquée en raison de son absence de définition¹¹⁷. Or, la multiplicité de ses représentations notamment élaborées au sein du discours doctrinal constitue autant de pistes de compréhension de l'institutionnalisation des périmètres du droit du travail. En effet, tous ces modèles constituent des sources d'inspiration dans la construction. En cela, l'entreprise est perçue dans une dimension heuristique mais aussi en tant que paradigme. Les modèles proposés se retrouvent dans la construction des périmètres. Ces derniers se sont donc construits dans son aura, en deçà et au-delà de celle-ci selon des impératifs distincts. L'étude de l'entreprise justifie également la présence des périmètres en ce que le modèle de l'entreprise ne recoupe pas toutes les situations où s'exécute la relation de travail et les obligations du droit social.

¹¹⁵ Art. L. 2331-1 C. trav.

¹¹⁶ F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », RJS 07-08/2000, pp. 511-528, *spéc.* p. 521.

¹¹⁷ A. LYON- CAEN, « En quête de l'entreprise », in A. LYON-CAEN, Q. URBAN (dir.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, 2012, pp. 3-9, *spéc.* p. 3.

CHAPITRE 1 – L’INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES EN DEÇÀ DE L’ENTREPRISE

49. Un premier mouvement d’institutionnalisation des périmètres du droit du travail concerne ceux qui représentent une partie de l’entreprise, qui se situent au sein de son organisation. L’analyse qui se porte sur les discours législatifs, jurisprudentiels et doctrinaux - passés et présents - démontre que l’institutionnalisation des périmètres en deçà de l’entreprise est d’abord l’œuvre du législateur. Ce dernier, dans un souci de réalisme, a saisi les conditions concrètes de réalisation du travail à travers tous les lieux de production industrielle ¹ (**Section 1**).

Nonobstant le rôle essentiel du législateur dans l’avènement des périmètres concernés, le juge a aussi participé à leur essor en leur accordant une traduction juridique qui s’éloigne, quelque peu des conditions matérielles de travail (**Section 2**). L’institutionnalisation des périmètres en deçà de l’entreprise procède ainsi d’un mouvement réaliste pour devenir pragmatique et fonctionnel, ce qui explique leur multiplicité. L’analyse de ce phénomène permet de comprendre les raisons ayant conduit à la présence des périmètres, leur présence répond à des impératifs précis.

Section 1 – L’émergence des périmètres en deçà de l’entreprise

50. Les périmètres en deçà de l’entreprise, en particulier l’établissement sont apparus au sein du discours législatif dès les prémices de la réglementation ouvrière (§1). Leur émergence résulte d’une volonté d’élaborer et d’appliquer les règles du droit du

¹ J. -Y. FROUIN, « L’inventaire », Sem. Soc. Lamy, 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp.72-77, spéc. 72.

travail au plus près de leur objet, à savoir la réglementation de l'exécution du travail². Ce réalisme appliqué au développement économique et aux mutations organisationnelles de l'entreprise explique également leur développement et leur prégnance au sein du droit positif (§2).

§1 – Des premières références au sein des lois ouvrières

51. Des manufactures, ateliers et usines. Les références à des espaces de travail ont précédé celles de périmètres en tant que tel. Par exemple les premières lois sociales dont le champ d'application ne visait pas l'entreprise. Des dénominations plus précises en référence à l'activité industrielle étaient utilisées. Par exemple, la loi du 22 germinal an XI³ organisait une police dans les manufactures, fabriques et ateliers. Dans les lois du 22 mars 1841⁴ et du 19 mai 1874 relatives au travail des enfants⁵, une référence explicite était faite à l'atelier, à la manufacture et à l'usine à « *moteur mécanique* »⁶. Aux prémices de la réglementation du travail, la structure en « *atelier familial* »⁷ était prédominante notamment dans le domaine du textile, ce qui explique toutes ces désignations. L'artisanat urbain se présentait sous forme d'un seul atelier dominé par un maître, assisté de quelques compagnons et apprentis en nombre limité, appliquant encore les préceptes des corporations. Ainsi, les débuts de la législation ouvrière ne s'attachaient pas à l'entreprise en tant que structure économique mais aux

² A. SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », D. Soc. 1990, pp. 485-492.

³ La loi du 12 avril 1803 a aussi créé des chambres consultatives de commerce et de l'industrie et elle a organisé une répression des coalitions. P. BARRAU, F. HORDEN, *Histoire du droit du travail par les textes*, Aix-Marseille, Cahiers de l'Institut régional du travail, n°8, Tome 1 « De la révolution à la 1^{ère} Guerre Mondiale », (1791-1914), pp. 21-26.

⁴ P. BARRAU, F. HORDEN, *op. cit.*, pp. 39-43.

⁵ JO 10 juin 1873, p. 144. P. BARRAU, F. HORDEN, *op. cit.*, pp. 77-85 ; N. OLSZAK, « L'usine au XIX^{ème} siècle », Sem. Soc. Lamy, 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 12-15, spéc. p. 13 : « D'ailleurs, la loi du 22 mars 1841 définit bien son champ d'application comme étant en premier lieu les manufactures, usines et ateliers à moteur mécanique ou à feu continu », V. aussi : N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Paris, Coll. Corpus histoire du droit, Economica, 2011, pp. 51 et s. ; F. HORDEN, « Contrat de travail et règlement d'atelier », Les cahiers de l'IRT, Aix-en-Provence, n°13, mai 2005, pp. 63-113, spéc. pp. 68-71.

⁶ N. OLSAK, *op. cit.*, p. 52, l'auteur souligne que le champ d'application de la loi caractérise le cadre de la nouvelle industrie spécialement touchée par les mauvaises conditions. V. aussi Y. GUIN, « Au cœur du libéralisme : la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers », in J. -P. LE CROM, *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*. Paris, Les éditions de l'atelier, Coll. Point d'appui, 1998, pp. 29-42.

⁷ J.-J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses Universitaires Rennes, 2004, p. 43 ; N. OLSZAK, *op. cit.*, p. 8 ; G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ème} Éd. 2016, n°11, p. 10.

conditions de travail. L'exploitation industrielle se réalisait au sein des manufactures, usines et ateliers⁸. Il résulte de l'analyse de ces textes, qu'est uniquement appréhendé le lieu de travail pour établir une réglementation des conditions de travail sans qu'une réflexion d'ensemble soit réalisée. D'ailleurs, l'idée même d'entreprise avec toutes les dimensions qu'elle implique⁹. La référence à l'entreprise n'est apparue qu'en 1928 à travers l'énoncé de la loi du 19 juillet 1928¹⁰ modifiant l'article 23 du premier livre du Code du travail qui n'est autre que l'origine de l'article L. 1224-1 du Code du travail¹¹ (anciennement le célèbre article L. 122-12 du code du travail).

52. L'apparition de l'établissement. Le terme *établissement* est apparu pour la première fois dans la loi du 2 juillet 1890 abrogeant le libre ouvrier¹². Néanmoins, ce périmètre entretenait une ambiguïté avec le sens accordé à l'entreprise, les deux espaces étant mentionnés en référence à l'employeur. La loi du 2 novembre 1892 relative au travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels¹³ faisait également mention de l'établissement. Son article 1 fournit une liste d'espaces pouvant se nommer de manière générale sous le terme « *établissement* ». Dès lors, un établissement pouvait être « *une usine, une manufacture, une mine, une minière et carrière, un chantier, un atelier et une dépendance, de quelque nature que ce soit* »¹⁴. Dans ces expressions,

⁸ F. GAUDU, « Entreprise et établissement », in *Perspectives du droit économique, Dialogues avec M. Jeantin*, Paris, Dalloz, 1999, pp. 47 et s., spéc. p. 50.

⁹ Cf. *supra* chapitre préliminaire – Le périmètre de l'entreprise comme paradigme, pp.47-65.

¹⁰ JO 21 juillet 1928 ; P. BARRAU, F. HORDEN, *Histoire du droit du travail par les textes*, Aix-Marseille, Cahiers de l'Institut régional du travail, n°8, 1999, Tome II : « D'une guerre à l'autre », (1919-1944), pp. 55-60.

¹¹ N. OLSZAK, « Aux origines de la reconnaissance juridique de l'entreprise : le maintien des contrats de travail en cas de changement dans la situation juridique de l'employeur (art L. 122-12 al. 2 C. trav. , issu de la loi du 19 juillet 1928), in *Mélanges offerts à P. Spiteri*, Toulouse, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, Tome 1, 2008, pp. 843- 859, spéc. p. 844.

¹² P. BARRAU, F. HORDEN, *op. cit.*, pp. 99-101. Le texte fait référence aux chefs et directeurs des établissements industriels.

¹³ JO 25 juillet 1891, p. 363. P. BARRAU, F. HORDEN, *op. cit.*, pp. 105-115.

¹⁴ Art. 1 de la l du 2 novembre 1892 relative au travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels (JO 25 juillet 1891, p. 363) : « *Article 1. Le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, est soumis aux obligations déterminées par la présente loi. Toutes les dispositions de la présente loi s'appliquent aux étrangers travaillant dans les établissements ci-dessus désignés. Sont exceptés les travaux effectués dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur. Néanmoins, si le travail s'y fait à l'aide de chaudière à vapeur ou de moteur mécanique, ou si l'industrie exercée est classée au nombre des établissements dangereux et insalubres, l'inspecteur aura droit de prescrire les mesures de sécurité et de salubrité à prendre, conformément aux articles 12, 13 et 14* ». V. aussi. C. WOLMARK, Répertoire Dalloz – *Établissement*, (janvier 2015), n°2.

une confusion entre l'entreprise et l'établissement était toujours présente¹⁵. L'évolution du langage législatif a traduit la transformation de l'organisation des usines sous l'ère industrielle de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle.

Du fait de l'accroissement de la demande de marché et de l'amélioration exponentielle des conditions techniques apportant de nouveaux impératifs économiques, les usines ont dû modifier leur agencement antérieurement basé sur un regroupement d'ouvriers et de matériel sous un même lieu¹⁶. Les modes d'organisation du travail se sont modifiés ; la division du travail prônée par les grands courants économiques s'est accrue¹⁷, les lieux de production se sont multipliés. Dès lors, l'établissement en tant qu'unité de production s'est également développé. La distinction avec l'entreprise a été établie. Les lois suivantes ont fait référence aux établissements industriels et commerciaux ainsi que leurs dépendances¹⁸. La progression sémantique allant de l'usine aux établissements industriels et commerciaux démontre l'évolution de l'objet saisi par la réglementation. Initialement, seules les conditions de travail importaient, puis, au fur et à mesure s'est développé un régime juridique de la relation de travail qui se réalise dans un espace un peu plus

¹⁵ Le législateur ne fait pas encore la distinction. V. J. SAVATIER, « Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail », in *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie sociale et économie, 1974, pp. 528-546, spéc. p. 529.

¹⁶ F. BOISGIBAULT, Ph. GERMACK, B. GIRARD, *Direction et gestion d'un établissement industriel, toutes les méthodes et techniques pour manager, gérer et optimiser une unité opérationnelle*, Paris, Weka, 1993 -partie 3, chap. 2. 1, Les facteurs de l'efficacité et l'établissement industriel, pp. 1-9.

¹⁷ J. -M. PLANE, *Théorie des organisations*, Paris, Dunod, 4^{ème} Éd., 2013. La division du travail est envisagée chez les économistes et les gestionnaires comme un mode d'adaptation des capacités de travail aux besoins et caractéristiques du système de production. Ouvrage collectif, « *L'organisation du travail et ses formes nouvelles* », Bibliothèque du centre d'études et de recherches sur les qualifications, novembre 1976, volume n°10, La documentation française, 1977 ; H. MINTZBERG, *Le management. Voyage au centre des organisations*, Paris, Les éditions d'organisation et Les éditions Agence d'ARC Inc., 1990, p. 277 (notamment pour l'organisation divisionnalisée). « *Diviser le travail n'est pas seulement, le long d'une chaîne de fabrication, confier à un ouvrier une tâche et à l'ouvrier suivant la tâche suivante. C'est aussi confier à un atelier spécialement équipé l'assemblage d'un ensemble de pièces, et un autre à l'atelier voisin, la confection des plans à un bureau d'études et la tenue des comptes à un service comptable (...)* », L. DEVAUX, « L'organisation interne de la grande entreprise », in F. BLOCH LAINE, F. PERROUX, *L'entreprise et l'économie du XX^e siècle*, Paris, PUF, 1966, Tome 2, *La formation des décisions de l'entreprise*, p. 393. Est aussi développée la production par lots correspondant à un ensemble d'ateliers spécialisés où sont regroupées toutes les machines propres à une catégorie d'opération. V. BOISGIBAULT, Ph. GERMACK, B. GIRARD, *Direction et gestion d'un établissement industriel, toutes les méthodes et techniques pour manager, gérer et optimiser une unité opérationnelle, préc.*

¹⁸ Loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures (JO 25 avril 1919), P. BARRAU, F. HORDEN, *Histoire du droit du travail par les textes*, Aix-Marseille, Cahiers de l'Institut régional du travail, n°8, 1999, Tome II : « D'une guerre à l'autre », (1919-1944), pp. 30-38 ; Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée dans les mines souterraines, P. BARRAU, F. HORDEN, *op. cit.*, pp. 99-103.

abstrait : l'entreprise, dont l'approche doctrinale démontre qu'elle est plus qu'un simple lieu de travail¹⁹.

La doctrine a d'ailleurs exprimé le réalisme dont a fait preuve le droit du travail à travers toute son évolution: « *la réglementation applicable peut varier, au sein d'une même entreprise, avec la nature de l'établissement : elle dépend dans chaque cas de l'activité exercée, des conditions dans lesquelles le travail s'effectue, travail de nuit, travail dangereux ou insalubre, emploi de matières dangereuses ou produits toxiques du personnel employé (femmes et jeunes travailleurs)... c'est donc au niveau de l'établissement que se réalise la différenciation, si nécessaire du droit du travail* »²⁰. La « *réglementation immédiate du droit du travail* »²¹ au sein de l'établissement explique sa présence récurrente dans la réglementation des conditions matérielles de travail. Des espaces plus précis sont parfois mobilisés tels que les dépendances²², l'atelier²³, l'entrepôt²⁴, les agences²⁵, la succursale²⁶ ou encore le lieu de travail²⁷ afin de préciser les modalités d'exécution de la prestation de travail.

¹⁹ Cf. *supra* chapitre préliminaire, § n°31.

²⁰ X. BLANC-JOUVAN, Répertoire Dalloz – *Établissement*, 1976, n°2, cité dans I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 28, 1996, p. 42 et C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, n°214, p. 214.

²¹ F. GAUDU, « Entreprise et établissement », *op. cit.*, *spéc.* p. 51

²² Par exemple, art. L. 4111-4 et L. 8232-1 C. trav. La dépendance est utilisée comme synonyme de l'établissement.

²³ L'atelier, mentionné par exemple à l'article L. 4732-1 C. trav. Est entendu comme synonyme du lieu où s'exécutent principalement des travaux manuels. La référence à l'atelier vaut comme lieu d'exécution du travail qui peut être fermé en cas de constat par l'inspecteur du travail d'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur. L'atelier est très présent dans la réglementation de la santé et l'hygiène au travail. L'atelier est également l'espace, avec le chantier, où se mettent en place les modalités de l'insertion par l'économie (art. L. 5132-1 et s. C. trav.). Le temps de travail, les horaires sont aussi modulés par atelier (par exemple, art. L. 2124-42 C. trav., L. 3171-2 C. trav.). Le droit d'expression des salariés établi à l'article L. 2282-2 C. trav. s'exerce par atelier constituant une unité de travail. L'atelier représente aussi le lieu de travail du travailleur à domicile (art. L. 7412-3 C. trav.)

²⁴ Art. R. 4223-4 C. trav. ; E. SOUFFI, « L'entrepôt, usine du XXI^{ème} siècle », in *Liaisons sociales magazine*, n°160, mars 2015, pp. 20-23.

²⁵ Ici, une agence s'entend d'un organisme dépendant destiné à servir d'antenne dans un secteur d'activité, V. « Agence », <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/agence> (dernière consultation le 04/10/2016).

²⁶ Par exemple, art. L. 7321-1 et s. C. trav. Ces dispositions relatives aux gérants de succursales disposent que la succursale constitue un local ou une dépendance de l'entreprise fourni pour la réalisation de l'activité du gérant. En droit fiscal, la succursale représente une émanation de la société étrangère sur le territoire français exploitant une activité commerciale mais non distincte de la personnalité morale de l'entreprise-mère. Elle répond à un régime d'imposition propre. M. CABRILLAC, « Unité ou pluralité de la notion de succursale en droit privé », in *Études de droit commercial offertes à Joseph Hamel*, Paris, Dalloz 1961, pp.119-132, *spéc.* 121.

²⁷ Le lieu de travail a notamment été défini à l'article R. 4221-1 C. trav. Celui-ci correspond à un lieu destiné « à recevoir des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, ainsi que tout autre endroit compris dans l'aire de l'établissement auquel le travailleur a accès dans le cadre de son travail ». La définition fournie se focalise sur l'identification matérielle du lieu. Les dispositions du Code

53. Le réalisme des conditions de l'exploitation présent dans les premières lois sociales se traduit également dans les différents textes qui ont précisé le sens à accorder à l'établissement. À cette époque, aucune loi ne définissait cet espace²⁸ mais des textes périphériques comme des circulaires ou des instructions ministérielles²⁹ soulignaient ses

du travail faisant référence au lieu de travail sont nombreuses (lieu de travail, unité de travail selon la circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002, poste de travail, bureau. Ces références sont particulièrement présentes dans le domaine de la réglementation des conditions de travail d'hygiène et de sécurité. En ce domaine, l'entreprise est réglementée en son espace, des unités de travail (Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail, modifiant le code du travail), des postes de travail (ce dernier est entendu comme l'espace le plus proche autour du salarié réalisant sa prestation de travail), des locaux affectés au repas ou au repos des salariés sont réglementés (Art. R. 4223-13 à R. 4223-15 C. trav. ; Art. R. 4222-1 à R. 4222-19 C. trav. ; Art. R. 4223-1 à R. 4223-12 C. trav. ; Art. R. 4225-2 à R. 4225-5 C. trav. ; Art. R. 4721-5 C. trav. ; Art. R. 4227-28 à R. 4227-41 C. trav. et art. R. 4227-42 à R. 4227-54 C. trav.).

²⁸ C. WOLMARK, Répertoire – *Établissement*, (janvier 2015), n° 4. Par exemple, l'ordonnance du 22 février 1945 (JO 23 février 1945, p. 954) met en œuvre cette notion d'établissement pour la mise en place des comités d'établissement, sans pour autant la définir.

²⁹ Une instruction ministérielle du 13 février 1896 précise que l'établissement est « *une réunion de plusieurs personnes travaillant ensemble d'une manière permanente, en un lieu déterminé, sous la direction d'un ou plusieurs représentants d'une même raison sociale* », définition citée dans P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz, 1947, p. 407.

Une note du secrétaire d'État au Travail du 1^{er} juillet 1942 a défini « *l'établissement comme l'ensemble du personnel permanent travaillant dans un même lieu et dépendant du même patron ou de la même société, le mot lieu étant employé non pas dans le sens de ville ou de circonscription mais dans celui de l'usine ou de local* », P. DURAND et R. JAUSSAUD, *loc. cit.*

En 1945, une circulaire précisait qu'un établissement était « *une entité se distinguant de l'organisme que constitue l'entreprise elle-même. Il n'a ni véritable autonomie, ni personnalité distincte de l'entreprise à laquelle il est rattaché. Il n'y aura pas nécessairement établissement distinct pour cette seule raison que les services sont situés dans plusieurs bâtiments distincts : l'annexe d'une entreprise, si elle est étroitement rattachée à l'établissement principal ne constitue pas un établissement distinct. Il faudra tenir compte dans chaque espèce de la nature du lien entre les différents services qui sont assurés dans les différents locaux* », Circ. Min. n°11/ DRP du 14 juin 1945, BOMT du 1^{er} août 1945. V. aussi M. COHEN, *Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages de droit social, Tome 5, 1964, pp. 95-96.

En 1949, un décret sur la nomenclature des entreprises et des établissements précise que « *l'établissement est une usine, un atelier, un bureau, etc. , où travaillent une ou plusieurs personnes pour le compte d'une même autorité directrice, patron, société, etc.* », Décret n°49-1134 du 2 août 1949 (JO 2 décembre 1949), cité dans M. COHEN, *op. cit.*, p. 96.

En 1951, le Ministère du travail a précisé, par lettre, que les lieux de travail d'exploitation ou de services pouvant être considérés comme des établissements doivent être distincts de l'entreprise et posséder une certaine autonomie, V. M. DESPAX, *article précité*, n°11.

Enfin, en 1953, un arrêté émanant de l'administration française relatif à l'élection des délégués du personnel dans l'ancienne A. O. F dispose que : « *l'établissement s'entend d'un groupe de personnes travaillant en commun en un lieu déterminé sous l'autorité d'un ou plusieurs représentants d'une même autorité directrice (...). L'établissement est donc caractérisé par l'exercice d'une activité collective en un lieu donné, le mot lieu étant employé dans le sens unique, de local, de chantier et non dans le sens de ville ou de circonscription* », Arrêté n°6595, IGTLS/AOF du 4 septembre 1953 (JO AOF du 12 septembre 1953), cité dans M. COHEN, *op. cit.*, p. 96.

La jurisprudence a également fourni une précision sur la notion d'établissement mais uniquement dans le domaine de la compétence du conseil des prud'hommes. En ce cas, un établissement peut être « *tout atelier, tout chantier dans lequel sont réunis des ouvriers ou des employés travaillant sous la direction du chef d'entreprise* », V. Cass. Civ. 15 novembre 1909, DP 1910, 1, 104, note Le Poittevin. La chambre criminelle a aussi rendu une décision sur la conception de l'établissement en adoptant une approche plus que large, V. Cass. Crim. 28 mars 1901 et 6 décembre 1901, cités dans la thèse de F. WINDSOR, *La notion d'établissement*, Thèse, Université de Paris, 1963, p. 103.

« critères élémentaires »³⁰. Ainsi, l'établissement a été appréhendé comme « un organisme matériellement séparé du reste de l'entreprise, mais dépendant d'elle, au sein duquel des salariés mettent en œuvre certains moyens matériels en vue d'une fin technique »³¹. La doctrine a présenté l'établissement comme une unité technique de production, « une réunion des moyens humains, matériels et immatériels, agencés en vue d'atteindre, par une activité continue, un but de caractère technique »³². L'établissement est défini comme l'outil de production de l'entreprise qui représente, quant à elle, l'entité économique et financière recherchant le gain d'argent³³.

54. Cette approche historique à travers les discours du droit démontre que, dès les débuts de la législation ouvrière, le législateur s'est attaché à saisir les conditions matérielles de travail³⁴ en nommant expressément les lieux où s'applique le droit du travail. L'établissement et les dépendances de l'entreprise sont donc « institué[s] par la législation sociale en cadre naturel où s'applique nombre de ses prescriptions »³⁵, « reléguant à l'arrière-scène l'entreprise »³⁶. Par la suite, le développement du droit du travail s'est recentré sur l'entreprise, mais les périmètres en deçà de cette dernière et tout particulièrement l'établissement, ont préservé leur particularité et l'établissement s'est même développé en devenant une figure centrale sous l'appellation d'établissement distinct..

§2 – Une prégnance de l'établissement

55. Malgré le développement de l'entreprise dans les discours juridiques³⁷, les périmètres en deçà de l'entreprise ont poursuivi leur développement, tant pour saisir la relation de travail dans sa réalisation matérielle qu'en raison des modifications touchant

³⁰ I. DESBARATS, *op. cit.*, pp. 17-18.

³¹ N. CATALA, *L'entreprise*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980 p. 102.

³² P. DURAND et R. JAUSSAUD, *op. cit.*, n°337, p. 408.

³³ Cette vision de l'entreprise rejoint celle de la firme où la fonction de production est assurée au sein de l'établissement et l'entreprise (l'entreprise est alors mentionnée sous l'expression « unité économique et sociale »). F. MORIN, M. -L. MORIN, « La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 497- 517, spéc. p. 498.

³⁴ F. WINDSOR, *thèse précitée*, pp. 2-3 : « L'établissement est une réalité concrète, une unité tangible de la réaction de l'activité de l'entreprise ».

³⁵ I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 14.

³⁶ C. WOLMARK, *Répertoire Dalloz-Établissement*, (janvier 2015), n°3.

³⁷ P. DURAND, R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz 1947, n°336, p. 446.

l'organisation de l'entreprise. Cet essor s'illustre tout particulièrement pour l'établissement qui représente le périmètre en deçà de l'entreprise le plus cité dans le Code du travail³⁸.

56. L'impulsion économique. Prenant en considération l'accroissement de la concentration économique qui a engendré de nouveaux impératifs notamment financiers, des capacités de production inédites ont dû être créées par l'intermédiaire de multiples unités de production plus ou moins autonomes³⁹. Le phénomène de concentration économique⁴⁰, c'est-à-dire « *le processus par lequel les entreprises sur un marché deviennent moins nombreuses mais plus grandes* »⁴¹, tel qu'il est à l'œuvre depuis les années 1970, a entraîné le découpage de l'entreprise en plusieurs centres d'activité responsables⁴² et, en partie autonomes dans l'accomplissement de tâches spécifiques⁴³. Une décentralisation géographique des lieux de production s'est également produite afin d'être au plus proche des producteurs⁴⁴. Ces mouvements répondent aux lois de la

³⁸ Le terme établissement se retrouve au moins de 1317 fois au sein du Code du travail. Recherche réalisée sur le site legifrance.gouv.fr (dernière consultation le 04/10/2016). Est écartée l'étude de la notion d'établissement utilisée en droit de la sécurité sociale notamment en ce qui concerne les cotisations d'accident du travail. V. sur ce point Th. TAURAN, note sous Cass. Civ. 2^e, 14 janvier 2010, n°09-11450, Bull. civ. II 2010, n° 8, « Cotisations AT : implantation distincte + activité propre = établissement distinct », JCP S n°7, 16 février 2013, 1073. Cet arrêt a défini l'établissement distinct utile pour la tarification des cotisations d'accidents du travail comme « *toute entité présentant une implantation distincte et une activité propre, même si elle est rattachée pour sa gestion à une entreprise englobant d'autres activités* ».

³⁹ H. MINTZBERG, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les éditions d'organisation et Les éditions Agence d'ARC Inc., 1982 V. aussi M. -A. MICHALET, *Qu'est-ce la mondialisation ?*, Paris, La découverte, 2004 ; F. MORIN, M. -L. MORIN, « La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit », *art. préc. spéc.* p. 501.

⁴⁰ Ce phénomène se distingue de ce que certains auteurs nomment la déconcentration. Par analogie à la déconcentration administrative, la déconcentration économique consiste à soustraire du contrôle de l'entreprise une ou plusieurs unités d'exploitation. G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, *op. cit.*, p. 303. La déconcentration administrative consiste en un « *mode d'aménagement des structures de l'administration caractérisé, au sein d'une même personne publique, par la remise du pouvoir de décision ou par la délégation de celui-ci à des organes appartenant à la hiérarchie administrative et qui lui demeurent assujettis* »

⁴¹ V. « *Concentration* », F. TEULON, *Dictionnaire. Histoire, économie, finance, géographie, hommes, faits, mécanismes, entreprises, concepts*, Paris, PUF, 2010 p. 147 ; G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 8^{ième} Éd., 2012, p. 303. Ce phénomène économique est aussi qualifié de concentration de type primaire où les opérations économiques « *ont pour but d'accroître sensiblement la taille et la puissance économiques des entreprises individuelles ou sociales* ». Ce phénomène technique « *exprime une relation entre les concentrations de dimension liées à la nature des opérations de production et les règles d'organisation de la production et du travail* », C. CHAMPAUD, *Le pouvoir de concentration de la société par actions*, Paris, Sirey, Bibliothèque de droit commercial, Tome 5, 1962, p. 3.

⁴² F. GAUDU, « Entre concentration économique et externalisation : les nouvelles frontières de l'entreprise », *Dr. Soc.* 2001, pp. 471-477, *spéc.* p. 473.

⁴³ *Loc. cit.*

⁴⁴ Ce nomadisme des établissements est aussi motivé par la présence des différents bassins économiques et d'emploi présents mais aussi par les aides financières rendant attractives certaines régions. V. J. -B. ZIMMERMANN, « Ancrage territorial des activités industrielles et technologiques », La

demande du marché tout en tenant compte des économies d'échelle pour l'employeur⁴⁵. L'entreprise s'est diffusée à travers les territoires par le biais de multiples « *démembrements techniques* »⁴⁶. Mais, elle préserve son intégrité juridique au sein d'une même structure d'accueil, la société. La décentralisation a aussi pour finalité de permettre la production ou l'exécution de la prestation de services dans des dimensions humaines où le chef d'établissement peut exprimer ses prérogatives⁴⁷.

L'évolution économique a modifié l'approche de l'établissement, ce dernier n'est plus uniquement le lieu de l'exploitation, son activité s'organise sous l'autorité d'un représentant de l'employeur. L'établissement recoupe un fait économique saisi par le droit⁴⁸ construit notamment sur l'idée de stabilité. L'étymologie même du terme « *établissement* » renvoie à une « *implantation fixe* »⁴⁹, de constance dans l'exploitation. L'établissement se distingue par ce caractère, une pérennité est exigée dans l'exercice de son activité, ce qui le différencie du chantier précaire⁵⁰. L'influence de l'entreprise débute

documentation française, juillet 1995, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/974001400/0000.pdf> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁴⁵ E. GAZON, *La décentralisation des relations industrielles : le cas de la métallurgie*, Université de Paris X Nanterre, Unité de formation et de recherche en sciences économiques, 1994, p. 202 et s. ; B. HENRIET, « Entreprise éclatée et gestion du travail. Nouvelles configurations et pertinence de la gestion des ressources humaines », in A. SUPIOT, *Le travail en perspective*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et société, 1998, p. 199.

⁴⁶ I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 16.

⁴⁷ L. DEVAUX, « L'organisation interne de la grande entreprise », *art. préc.* p. 400.

⁴⁸ Tania Sachs démontre cette appropriation de l'économique par le droit à travers notamment la linguistique. Sa démonstration reposant sur l'entreprise est parfaitement transposable à l'établissement. V. T. SACHS, *La raison économique en droit du travail, contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 58, 2013, , n°98 à 102, pp. 64-67. I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 58.

⁴⁹ I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 17 et N. CATALA, *L'entreprise, op. cit.*, p. 99.

⁵⁰ Les chantiers sont les différents lieux d'activité d'une entreprise de travaux caractérisés par des conditions de travail dangereuses (art. L. 4531-1 et s. C. trav.), mais aussi par une durée plus courte. V. sur ce point : G. PROUTIERE-MAULION, « Sur l'intégration de la sécurité du travail et l'organisation de la coordination sur les chantiers (décret 94-1159 du 26 décembre 1994) », *Dr. Soc.* 1995, pp. 472-475. Le caractère précaire de cette activité se traduit par l'exécution particulière du contrat de travail à travers la réglementation du contrat de chantier prévu à l'article L. 1236-8 C. trav. Ce contrat possède les caractères d'un CDI dont la rupture, bien que non inhérente à la personne du salarié, ne revêt pas les traits d'un licenciement pour motif économique. Sur ce point : Ph. WAQUET, note sous Cass. Soc. 15 novembre 2006, n°04-48672, « Contrat de chantier et licenciement économique », *RDT* 2007, p. 34 ; G. AUZÉRO, note sous Cass. Soc. 7 février 2007, n°05-45282, « L'étrange contrat de chantier », *RDT* 2007, pp. 235-236 ; F. BOUSEZ, note sous Cass. Soc. 2 juin 2010, n°09-41. 416, « Le contrat à durée déterminée de chantier : une jurisprudence restrictive » ; *JCP S* n°40, 5 octobre 2010, 1397. Si la législation de cet espace d'activité est nécessaire pour « *ne pas priver cette catégorie de salariés du bâtiment et des travaux publics d'une sécurité juridique qui leur est pourtant plus nécessaire qu'ailleurs* », I. DESBARATS, *thèse préc.* p. 58 ; M. DESPAX, « L'application de la législation du travail dans les entreprises à chantiers multiples », *JCP* 1963, I 1799.

Les juges ont refusé au chantier la capacité d'être un cadre d'application récurrent des dispositions de l'ensemble du droit du travail, faute de posséder des caractères d'autonomie et de stabilité suffisamment importants, Cass. Crim. 3 novembre 1965, Bull. n° 221, N. CATALA, *op. cit.*, p. 117. Un simple chantier ne peut justifier l'application d'une convention collective différente du siège social en raison de son absence d'autonomie et d'importance suffisante, Cass. Soc. 18 janvier 1989, n°86-41504, Bull. civ. V 1989, n° 35

puisqu' désormais une organisation hiérarchique similaire est de plus en plus présentée pour définir l'établissement⁵¹. Toutefois, l'établissement reste dépendant économiquement de l'entreprise, sa gestion étant sous la responsabilité de l'employeur⁵², auteur des décisions économiques stratégiques, ce qui rend l'établissement dépourvu d'initiatives ou, du moins, cette compétence est limitée par les termes d'une délégation de pouvoir au chef d'établissement⁵³. Cette dépendance se traduit notamment par une référence constante à l'entreprise lorsqu'il est question de modifications économiques ou structurelles, ou encore de responsabilité en matière d'emploi⁵⁴. Les opérations économiques et juridiques réalisées au niveau de l'établissement sont limitées en raison de l'organisation juridique de ce dernier placé sous « *la dépendance économique et juridique vis-à-vis de l'entreprise* »⁵⁵.

Ainsi, les mutations économiques ont imposé une organisation divisée de l'entreprise que le droit du travail ne pouvait ignorer pour son application. Cette évolution n'est pas propre au droit du travail puisque, l'établissement se distingue dans plusieurs branches du droit. Cette entité est notamment considérée en droit commercial sous le terme particulier de succursale⁵⁶ ou d'établissement secondaire⁵⁷ ou encore, en droit fiscal, en tant que

p. 21. En matière de représentation collective, le manque d'autonomie et de stabilité du chantier concourent à lui refuser la qualité de cadre d'implantation pertinent pour les institutions représentatives du personnel. L'établissement ne serait qu'un « *établissement éphémère* » (M. DESPAX, « L'application de la législation du travail dans les entreprises à chantiers multiples », JCP 1963, I 1799, *spéc.* n°2) ne permettant pas une prise en compte pérenne de la collectivité de travail s'installant au sein du chantier. De même, a été refusée la qualité d'établissement pour des magasins employant peu de personnel, dépourvu de représentant de l'employeur, Cass. Crim. 17 janvier 1995, n°93-85078, Bull. crim. 1995, n° 23 p. 55.

⁵¹ N. CATALA, *L'entreprise, op. cit.*, p. 99.

⁵² Par exception, l'établissement est autonome en matière fiscale lorsqu'il est pourvu d'une clientèle et d'une comptabilité propre, art. 109 CGI.

⁵³ M. COHEN, *op. cit.*, pp. 133 et 134.

⁵⁴ P. DURAND, R. JAUSSAUD, *op. cit.*, n°338 bis, p. 411.

⁵⁵ I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 18. Ce lien avec l'entreprise est également explicité dans la jurisprudence puisqu'est refusée la reconnaissance d'un établissement composé de salariés appartenant à deux entreprises distinctes, Cass. Soc. 20 décembre 2006, n°05-60340, 05-60380, Bull. civ. V 2006, n°405 p. 391, note E. PESKINE, « Recomposition des collectivités de travail : les réticences de la Cour de cassation », RDT 2007, pp. 399-400 ; note B. BOUBLI, Gaz. Pal. 2007, n°75, p. 21. Un établissement ne peut être reconnu qu'au sein d'une même entreprise et sous sa dépendance, les biens de production appartenant à la même personne physique ou morale. Cette dépendance juridique de l'entreprise justifie sa considération en deçà de l'entreprise.

⁵⁶ I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 3. L'usage du terme succursale est plus important en droit commercial notamment pour les formalités de publicité légale au registre du commerce et des sociétés, en cas de vente du fonds de commerce (art L. 141-18 C. Com.). Mais, le terme *succursale* est aussi présent dans le discours du droit du travail et fait référence à la gestion particulière d'une entreprise commerciale. Ainsi, une société à succursales recoupe « *un ensemble de situations où une personne physique exploite un établissement avec une certaine latitude mais dans des conditions qui expriment cependant l'intérêt particulier qu'une entreprise porte à cette exploitation et une certaine dépendance économique du gérant à l'égard de cette entreprise* », A. PEYTEL, G. HEYMANN, « Les établissements à succursales multiples. Essai d'une définition », Gaz. Pal. 1943, doct. p. 30. Pour ces auteurs, une succursale, en droit commercial, est un fonds de commerce permanent, ayant le même objet que la société qui le contrôle, agissant sous son nom et pour

« *démembrement technique de l'entreprise* »⁵⁸ nécessaire à la définition du champ d'application territorial de l'impôt sur les bénéfices des sociétés internationales. Un détour par le droit comparé et notamment au sein du droit allemand met en lumière l'importance de l'organisation interne de l'entreprise.

Ainsi, le droit du travail allemand, fondé sur les mécanismes de cogestion, de codétermination ou encore de *codécision*⁵⁹, a organisé son système de représentation autour de l'établissement⁶⁰, tout comme ses règles relatives au licenciement⁶¹.

57. L'établissement, ancrage de la réglementation du travail.

L'établissement est aujourd'hui le lieu privilégié de la réglementation sociale⁶². C'est par

son compte et que « *le directeur, bien qu'il soit sous la subordination de l'autre société, puisse dans le cadre de sa région ou de sa ville, traiter des opérations commerciales sans avoir à solliciter l'avis ou l'autorisation de la maison-mère* ». Le droit du travail fait référence à ce terme pour déterminer son application notamment lorsque les liens juridiques entre le gérant de la succursale et la société sont distincts du mandat et revêtent les caractères habituels de la subordination juridique. Cette distinction étant difficile à réaliser dans les faits, le législateur a élaboré une présomption de salariat à l'article L. 7321-2 C. trav. Loin d'être considérée comme un périmètre, la succursale est davantage une modalité de gestion nécessaire pour l'application du droit du travail.

⁵⁷ Art. R. 123-67 C. com.

⁵⁸ I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 18. V. aussi des indications sur la définition d'établissement stable nécessaire pour apprécier si des activités industrielles ou commerciales exercées dans l'état ou dans le territoire autre que celui de la résidence de la personne morale, sont imposables au lieu de résidence ou au lieu d'exercice de ces activités.

⁵⁹ Le droit de la représentation du personnel en droit allemand est organisé par la loi sur la Constitution des lieux de travail adoptée le 23 décembre 1988 et amendée le 22 juin 2001. La traduction linguistique des mécanismes de participation allemand (La « *Mitbestimmung* ») est particulièrement ardue et certains auteurs, préfère faire référence à plusieurs formes de participation (« *Beteiligung* ») « *allant du droit à l'information (Informations-recht)* », à la *codétermination proprement dite, en passant par le droit à la concertation (« Mitspraderecht ») et à la coopération (« Mitwirkungsrecht »)*. V. sur ce point P. RÉMY, « Le groupe, l'entreprise et l'établissement : une approche en droit comparé », *Dr. Soc.* 2001, pp. 505-513, du même auteur « Le "droit à la participation" en droit allemand : codécision, codétermination, cogestion, autonomie collective? », *Dr. Soc.* 2015, pp. 974-986 ; P. HUNOUT, *Droit du travail et culture sociale : l'exemple allemand*, Paris-Montréal (Québec), L'Harmattan, Coll. Logiques juridiques, 1999, p. 21 ; É. CARON, R. FRIK, « L'approche du dialogue social en France et en Allemagne », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1686, pp.7-10. Au-delà de la représentation du personnel au sein des établissements, il existe une autre forme de représentation dite de « cogestion administrative- au sein des instances sociétaires de l'entreprise. R. LASERRE, « La cogestion allemande à l'épreuve de la globalisation », *Regards sur l'économie allemande*, Bulletin économique du CIRAC, n°72, 2005, disponible à l'adresse suivante : <http://rea.revues.org/246> (dernière consultation le 04/10/2016) ; A. SEIFERT, « Vers une érosion des institutions représentatives des travailleurs. L'exemple de la république fédérale d'Allemagne », in M. -A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes-Commentaires, 2012, pp. 173-194.

⁶⁰ Un comité est institué au sein d'un établissement à chaque fois que l'effectif atteint le seuil de cinq salariés. C'est dans cette instance que se décident les rapports sociaux du quotidien puisque le comité doit être impliqué dans toutes les décisions prises par l'employeur lorsque celle-ci a des conséquences sur les affaires sociales, le personnel, les affaires économiques ou de l'environnement. L'établissement se définit dans cet ordre juridique comme une « *unité organisationnelle au sein de laquelle l'entrepreneur seul ou avec l'aide de ses collaborateurs, et de moyens matériels et immatériels, poursuit de façon continue la réalisation d'un objectif de travail technique qui ne s'épuise pas dans la couverture des besoins personnels* », BAG, 9 décembre 1992, 7 ABR 15/92, cité dans P. RÉMY, *art. préc. spéc.* p. 510.

⁶¹ P. RÉMY, *art. préc. spéc.* p. 508.

lui que la législation appréhende la réalisation du travail. Par exemple, c'est en raison de sa localisation géographique que l'établissement sert de référence pour la détermination des compétences *ratione loci* des différentes institutions judiciaires ou encore administratives dans la réglementation du travail⁶³. Une décision de justice en date de 1909, qui a imposé l'établissement pour la définition de la compétence territoriale prud'homale⁶⁴. La référence à l'établissement a été reprise à l'article R. 1412-1 du Code du travail qui prévoit que le Conseil des Prud'hommes territorialement compétent est « celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ». La présence de l'établissement est motivée par une volonté de considérer les « modalités réelles d'exécution du travail »⁶⁵ mais par la nécessité de garantir l'accès au juge effectif⁶⁶, ce dernier étant présumer connaître les connaissances sur les usages locaux éventuellement applicables. L'essentiel est de pouvoir localiser un lieu où le salarié est affecté de manière durable.

L'appréhension matérielle des conditions de travail et la spécificité des établissements constituent aussi les critères d'application de certaines obligations patronales au sein de l'établissement, comme la tenue du registre unique du personnel⁶⁷ ou la réalisation des déclarations consécutives à une embauche⁶⁸, ou encore l'édiction du règlement intérieur (à condition que l'effectif soit habituellement d'au moins vingt salariés)⁶⁹. L'établissement est aussi devenu le lieu d'exécution de certaines obligations de travail

⁶² I. DESBARATS, *op. cit.*, pp. 18-19 ; C. WOLMARK, Répertoire Dalloz – *Établissement, préc.* (janvier 2015), n°3.

⁶³ L'établissement est ainsi la référence pour la compétence pénale des inspecteurs du travail en vertu des articles L. 8112-1 et L. 8112-2 C. trav. Cela est de même pour la compétence administrative de ces agents (art. R. 2421-1 et R. 2421-10 C. trav. ; Circ. n°93-23 du 4 octobre 1993 relative à la décision administrative en matière de salariés protégés et aux traitements des recours hiérarchiques formés contre cette décision, BOMT n°14/1, p. 35 et s.). L'établissement est aussi le périmètre de compétence des organismes collecteurs comme ceux des versements donnant lieu à l'exonération de la taxe d'apprentissage (art. L. 6242-2 C. trav.) ou encore de la participation due par l'employeur au titre de la formation professionnelle (art. L. 6331-10 et D. 6331-10 C. trav.).

⁶⁴ Cass. Soc. 15 novembre 1909, DP 1910, I, 104 note POITEVIN. Dans cet arrêt l'établissement est entendu comme « toute usine, toute manufacture, tout atelier ou tout chantier dans lequel sont réunis des ouvriers ou des employés travaillant sous la direction d'un chef d'entreprise ou de ses représentants ».

⁶⁵ Cass. Soc. 15 mars 1978, n°76-41105, Bull. civ. V 1978, n° 192, p. 144 ; Cass. Soc. 27 février 1991, n°87-43460, *inédit*, cet arrêt reconnaît le domicile de l'employeur comme lieu de son établissement en tant que personne morale ; Cass. Soc. 9 décembre 1992, n°88-42595, Bull. civ. V 1992, n° 588, p. 371 ; Cass. Soc. 12 juin 2001, n°99-43329, Bull. civ. V 2001, n° 218, p. 17, note G. COUTURIER, Dr. Soc. 2001, pp. 897-898 ; Cass. Soc. 16 mai 2007, n°06-42717, *inédit*, J. -Ph. TRICOIT, « Détermination du conseil de prud'hommes territorialement compétent », JCP S n°37, 11 septembre 2007, 1681. V. aussi A. SUPIOT, *Les juridictions du travail*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 9, Paris, Dalloz, 1987, n°357, p. 348. V. aussi : I. DESBARATS, *op. cit.*, pp. 63-67.

⁶⁶ Exigence portée notamment par l'article 13 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

⁶⁷ Art. L. 1221-13 C. trav. ; Cass. Crim. 29 septembre 1992, n°91-86851, Bull. crim. 1992, n° 292, p. 792.

⁶⁸ Art. L. 1221-10 à L. 1221-12-1 et L. 1221-16 à L. 1221-19 C. trav.

⁶⁹ Art. L. 1311-2 et s. C. trav.

comme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés imposée par les articles L. 5212-2 et L. 5212-3 du Code du travail. La réglementation du temps de travail peut être modulée en raison des particularités de l'établissement⁷⁰. L'article L. 1441-8 du Code du travail, règlementant les listes électorales pour les élections des représentants au Conseil des Prud'hommes, impose à l'employeur de déclarer les salariés qu'il emploie sur la déclaration annuelle des données sociales, établies pour certains organismes sociaux. Cette disposition envisage l'hypothèse d'une entreprise à structure complexe et précise que l'établissement est une unité géographiquement individualisée⁷¹.

58. L'établissement au sein des relations professionnelles. Outre la distinction géographique de l'établissement organisant « *l'exploitation au sens concret* »⁷², les références à l'établissement se sont insérées au sein des dispositions relatives aux relations professionnelles. L'article L. 2312-1 du Code du travail prévoit que le délégué du personnel soit mis en place au sein d'un établissement. Il est également mobilisé pour l'implantation du comité d'établissement⁷³ et du CHSCT⁷⁴. L'établissement peut aussi accueillir la négociation collective en raison de son activité spécifique⁷⁵. En ce cas, l'établissement revêt la qualité d'« *établissement autonome* » pour souligner avec rigueur son activité⁷⁶. La représentation syndicale recherche aussi une présence au plus près des conditions de travail, le délégué syndical est aussi désigné dans un établissement⁷⁷. D'ailleurs, en ce domaine, le périmètre de l'établissement poursuit son institutionnalisation car il acquiert une définition légale, qui résulte de l'interprétation jurisprudentielle de l'établissement⁷⁸.

⁷⁰ Art. L. 3133-6 C. trav. ; art. L. 3122-23 C. trav. ; art. L. 3132-12 C. trav. ; art. L. 3132-29 C. trav. ; CE 9 décembre 2005, Req. n°265553 ; CE 29 mai 2003, Req. n°247120.

⁷¹ Art. L. 1441-8 dernier alinéa C. trav. : « (...) Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, l'employeur déclare ses salariés par unité géographiquement individualisé ».

⁷² F. GAUDU, « Entreprise et établissement », in *Perspectives du droit économique, Dialogues avec M. Jeantin*, Paris, Dalloz, 1999, pp. 47-55, spéc. p. 51.

⁷³ Art. L. 2327-7 C. trav.

⁷⁴ Art. L. 4611-1 C. trav.

⁷⁵ L'établissement est une référence tant pour l'application géographique d'une convention de branche régionale, départementale ou locale (Cass. Soc. 20 novembre 1991, n°88-43281, Bull. civ. V 1991, n° 516, p. 321 ; Cass. Soc. 25 octobre 1995, n°92-40221, inédit), que pour l'application distributive puisqu'une activité secondaire peut être exercée au sein d'un établissement distinct ; Cass. Soc. 5 novembre 1987, n°84-45615, Bull. civ. V 1987, n°615, p. 390 ; C. WOLMARK, *op. cit.*, n°217, p. 216.

⁷⁶ Cass. Soc. 5 octobre 1999, n°97-16995, Bull. civ. V 1999, n° 369, p. 271 ; I. DESBARATS, *op. cit.*, pp.350 à 364.

⁷⁷ Cass. Soc. 14 décembre 2010, n°10-6022, Bull. civ. V 2010, n° 29, RJS 02/2011, pp. 148-149, note B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116. V. aussi Cass. Soc. 14 décembre 2015, n°14-26517, à paraître, note F. CANUT, « Conditions de désignation d'un RSS au niveau d'un établissement », CSBP 2016, n°282, p. 94.

⁷⁸ Art. L. 2143-3 alinéa 4 C. trav.

59. Conclusion. L'interprétation des textes législatifs a mis en exergue l'avènement des périmètres en deçà de l'entreprise. Le législateur a saisi la réalité des conditions de travail et de l'organisation de l'entreprise pour établir la réglementation du travail. Les périmètres et, en particulier, l'établissement sont « *moins considéré[s] comme un objet construit par les sciences économiques que comme un déjà là relevant des données de l'expérience* »⁷⁹. Leur présence devient alors centrale, mais leur institutionnalisation se poursuit par une traduction juridique, réalisée par le juge de l'établissement en établissement distinct ou en entité économie autonome.

Section 2 – La consécration des périmètres en deçà de l'entreprise

60. L'institutionnalisation des périmètres en deçà de l'entreprise est aussi l'œuvre du juge⁸⁰. Son intervention a permis leur développement et leur essor en tant que véritable périmètre. D'une simple indication d'un lieu matériel de réalisation du travail au sein de l'entreprise, l'établissement, par la forte interprétation des juges de la Cour de cassation, a été consacré comme une véritable représentation juridique. Cette évolution, bien souvent pérennisée par le législateur, s'est réalisée sous deux aspects, deux formes de périmètres : ces derniers ont consacré le périmètre de l'établissement distinct (§1) et celui de l'entité économique autonome (§2).

⁷⁹ A. LYON-CAEN, « À propos de l'adjectif "économique" dans la langue du droit », in A. JEAMMAUD, *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, pp. 137-141, spéc. p.138.

⁸⁰ Sur l'autorité jurisprudentielle en droit social : P. -H. ANTONMATTÉI, « Bref retour sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation », in *Mélanges Christian Mouly*, Tome 1, Paris, Litec, 1998, pp. 3-12 ; A. MAZEAUD, « La jurisprudence sociale créatrice de droit : regard sur la chambre sociale de la Cour de cassation », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Etudes offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, pp. 383-402, spéc. p. 391 ; G. CANIVET, « Le juge et la force normative », in C. THIBIERGE et alii, *La force normative, naissance d'un concept*, Paris, LGDJ, 2009, pp. 23-27. V. aussi : J. BOULOUIS, « La fonction normative de la jurisprudence », *Dr. Soc.* 1989, pp. 524-525 ; A. LACABARATS, « La création de la norme sociale par le juge », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1286 ; O. DUTEILLET de LAMOTHE, « Le juge doit-il créer la norme sociale ? », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1287 ; J. -F. CÉSARO, « La jurisprudence doit-elle créer de la norme sociale ? », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1288 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Jurisprudence et relations professionnelles : l'équilibre d'un compromis », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1289.

§1 – La consécration du périmètre de l'établissement distinct

61. Le législateur, bien que reconnaissant l'établissement dans son discours, à travers sa matérialité, ne l'a jamais défini. Le juge s'est donc saisi de son interprétation afin de définir ses composantes essentielles⁸¹. Son intervention a fortement modifié l'approche de l'établissement, ce que démontre notamment l'appellation d'établissement distinct apparue dans les énoncés jurisprudentiels⁸². L'établissement distinct est devenu une représentation juridique dont les contours varient en fonction des dispositifs où il est mobilisé **(A)**. Incontournables dans l'exécution du droit, certaines formules de l'établissement distinct ont été reprises par le législateur, ce qui parachève leur institutionnalisation **(B)**.

A. L'interprétation jurisprudentielle de l'établissement distinct

62. La compétence du juge. Avant d'analyser avec précision comment le juge a interprété l'établissement, il est nécessaire d'identifier, tout d'abord, sa compétence juridictionnelle. Leur contribution provient principalement du contentieux électoral. En cas de contestation du caractère d'établissement distinct établi par l'autorité administrative, la compétence du juge judiciaire est expressément visée à l'article L. 2314-31 du Code du travail⁸³. Son rôle a été reconnu par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques⁸⁴. Auparavant,

⁸¹ A. LACABARATS, « L'élaboration de la jurisprudence », Justice et cassation. Revue annuelle des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, Dalloz 2013, pp. 209-216 : « *Le juge, dans son rôle d'application de la règle de droit impose une interprétation, une définition de ses composantes concrètes* » Spécifiquement sur l'interprétation du juge : O. AMSELEK, « L'interprétation à tort et à travers », in P. AMSELEK (dir.), *L'interprétation et le droit*, Interprétation et droit, Bruxelles, Bruylant, 1995, pp. 11-25 ; Ch. PERELMAN, « L'interprétation juridique », in Archives de philosophie du droit n°17, *L'interprétation dans le droit*, Sirey, 1972, pp. 29-37 ; J. WROBLEWSKI, « L'interprétation en droit : théorie et idéologie », in Archives de philosophie du droit n°17, *L'interprétation dans le droit*, Sirey, 1972, pp. 51-69.

⁸² Cf. *infra* § n°166.

⁸³ Le juge judiciaire est également compétent en cas de contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2324-22-1, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux, art. L. 2324-23 C. trav.

⁸⁴ JO 7 août 2015, p. 13537. V. sur ce point : F. PETIT, « La loi "Macron" au service du dialogue social dans l'entreprise », Dr. Soc. 2012, pp. 815-818.

c'était le juge administratif⁸⁵ qui était compétent en raison, notamment, de la nature administrative de l'acte contesté. L'évolution du bloc de compétence au juge judiciaire a été justifiée par les attributions du juge d'instance, qui, en cas de litige, est compétent pour déterminer si un accord préélectoral répond, ou non, aux conditions de validité fixées par la loi⁸⁶. Cet accord a pour objet la détermination des établissements distincts nécessaires à la mise en place des différentes instances représentatives du personnel⁸⁷. Le juge judiciaire est aussi compétent en cas de contestation du périmètre de désignation du délégué syndical⁸⁸, où la détermination d'un tel périmètre est une source de contentieux. Ainsi, ce sont aussi bien les juges administratifs que judiciaires qui ont œuvré à la construction des périmètres de l'établissement distinct.

63. L'argumentation du juge. Le juge, confronté à la question de la détermination de l'établissement, a réalisé une véritable œuvre jurisprudentielle⁸⁹. Leur construction a abouti à une représentation juridique de l'établissement distinct. Pour cela, ils se sont basés sur des données économiques (1) et ils ont adopté une approche pragmatique et fonctionnelle (2). L'application de ces méthodes de raisonnement est aussi à l'origine du caractère relatif de l'établissement distinct.

⁸⁵ Compétence attribuée par l'ordonnance n°2005-1478 du 1^{er} décembre 2005 de simplification du droit dans le domaine des élections aux institutions représentatives du personnel, (JO 2 décembre 2005, p. 18641).

⁸⁶ Art. L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 C. trav.

⁸⁷ Art. L. 2314-23, L. 2312-5 et L. 2324-21 C. trav. ; Cass. Soc. 2 mars 2011, n°09-60483, Bull. civ. V 2011, n° 67, RJS 05/2011, pp. 391-392 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Le juge judiciaire est compétent pour statuer sur la validité d'un accord déterminant les établissements distincts pour les délégués du personnel », RDT 2011, pp. 326-327 ; note E. JEANSEN, « Compétence judiciaire en matière d'établissement distinct », JCP S n°18, 3 mai 2011, pp. 12-17 ; note F. PETIT, « Élections des délégués du personnel », Dr. Soc. 2011, p. 873. Une incertitude a existé pour la compétence du juge pour la détermination de l'établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement, la loi de 2015 n'ayant pas expressément mentionné la compétence du juge judiciaire en ce domaine. V. sur ce point : M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°213. 74, p. 483 ; M. COHEN, L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 12^{ième} Éd., 2016, n°170, p. 159. Cette difficulté a été résolue par l'article 18 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO n°0184 du 9 août 2016). Un alinéa est ajouté à l'article L. 2322-5 C. trav. pour attribuer le contentieux de la reconnaissance des établissements distincts du juge judiciaire.

⁸⁸ Art. L. 2143-8 C. trav.

⁸⁹ J. LAROQUE, « Réflexions sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation », in *Tendances du droit du travail français contemporain : études offertes à G. -H. CAMERLYNCK*, Paris, Dalloz, 1977, pp. 27-34, spéc. p. 28. Dans sa mission interprétative, le juge doit « d'une part, [à] en déterminer le sens et la portée d'une manière particulièrement délicate, d'autre part [à] tenir compte des nécessités des rapports de travail et de leurs caractéristiques pour adapter les principes juridiques traditionnels au droit social »

1. Une interprétation des données économiques

64. Pour la détermination de l'établissement distinct, le juge a été confronté à l'organisation technique de l'entreprise⁹⁰ qui relève de données économiques⁹⁰, qu'il a dû interpréter. Pour cette opération, le juge est souvent critiqué en raison de sa méfiance⁹¹ mais aussi de sa méconnaissance des phénomènes économiques⁹². Pour autant, bien que son raisonnement ne soit pas souvent explicite⁹³, il a pris en considération les impératifs des organisations économiques tout en procédant à une pondération des intérêts en présence⁹⁴. Pour cela, des critères matériels ont, tout d'abord été relevés avant qu'ils soient interprétés en raison des conséquences économiques prévisibles.

⁹⁰ J. -P. LABORDE, « La considération du fait par le droit du travail », in *Mélanges en l'honneur de Henry Blaise*, Travaux et recherches de l'Université de Rennes I, Paris, Economica, 1995, pp. 277-286. V. aussi : P. RODIÈRE, « Le juge et les appréciations économiques : opposition de deux approches », in A. JEAMMAUD (dir.), *Le droit confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, pp. 125-136, spéc. p. 128 : « le droit est astreint à tenir compte scrupuleusement du fait économique pour l'apprécier, le qualifier et le régir » ; F. BALLOUHEY, « Le juge et l'évaluation économique », in B. GOMEL, D. MÉDA, É. SERVERIN (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, Coll. Thème et commentaires, 2009, pp. 171-182.

⁹¹ « Le juge et l'entreprise- Note de synthèse des 7 études de cas - Mai 2001. Commission Modernisation du Droit du travail », Institut de l'entreprise, note disponible sur: <http://www.institut-entreprise.fr/les-publications/7-etudes-de-jurisprudences-de-la-chambre-sociale-de-la-cour-de-cassation> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁹² Ph. JESTAZ cité par P. RODIÈRE, *art. préc.* p. 129 : « Le juge passe à côté du raisonnement économique pour la bonne raison qu'il en ignore les données », V. aussi T. SACHS, « La raison économique en droit du travail – 1^{ère} partie : une raison réaliste », RDT 2011, pp. 550-558. Philippe Jestaz affirme l'ignorance des juges tout en soulignant que sur ce point la doctrine ne remplit pas sa mission explicative puisqu' « elle ne pratique pas en France l'analyse économique du droit », Ph. JESTAZ, « Jurisprudence et économie », in G. CANIVET (dir.), *L'analyse économique du droit dans les pays de droit civil*, Éd. CUJAS, 2002, pp. 73-85, spéc. p. 73. D'autres auteurs clament la nécessité pour le juge d'ouvrir ses analyses à des sciences « annexes », le droit étant « astreint à tenir compte scrupuleusement du fait économique, pour l'apprécier, le qualifier et le régir ! », P. RODIÈRE, « Le juge et les appréciations économiques : opposition de deux approches », in A. JEAMMAUD (dir.), *Le droit confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, pp. 125-136, spéc. p. 128. Un mouvement doctrinal influent affirme aussi que la liberté d'entreprendre de l'employeur rejette toute immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise, Ph. WAQUET « Le droit du travail et l'économie à la Cour de cassation. L'exemple du licenciement pour motif économique », in A. JEAMMAUD (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 20105, pp. 115-124, spéc. p. 118.

⁹³ F. GÉA, « Programme analytique sur l'argumentation judiciaire en droit du travail. La justification de la prémisse normative. Rapport final », recherche réalisée avec le soutien de la Mission recherche Droit et justice. Février 2008. Les données économiques sont intégrées aux travaux préparatoires des rédacteurs de la décision de justice afin de rendre « une réponse juridique adaptée à l'économie, à l'état social et à l'histoire », É. RUBI-CAVAGNA, « Les arguments d'opportunité », in P. DEUMIER (dir.), *Le raisonnement juridique. Recherche sur les travaux préparatoires des arrêts*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2013, pp. 218-247, spéc. n°250, p. 219. V. aussi : S. GOLZBERG, *L'argumentation juridique*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, 2^{ième} Éd., 2015, pp. 6-7.

⁹⁴ Ph. WAQUET, « Le juge et l'entreprise », Dr. Soc. 1996, pp. 472-477, spéc. p. 474. V. aussi : T. KIRAT, « La décision judiciaire entre pragmatisme et formalisme. Regards croisés, entre *common law* et *civil law*, sur l'espace légitime des considérations économiques dans la motivation des décisions juridictionnelles », Droits, Vol. 54, 2011, pp. 109-119, spéc. pp. 113-115. Les « considérations économiques » sont, selon l'auteur, associées « à trois acceptions [...] la matérialité de l'affaire, le poids relatif des considérations légales et extra-légales dans la décision, les conséquences économiques de la décision ». V. aussi

65. Des critères économiques matériels retenus⁹⁵. Ainsi, le juge a relevé différents critères distinctifs de l'organisation de l'entreprise comme une implantation géographique⁹⁶, la présence d'un représentant de l'employeur qui possède des prérogatives effectives⁹⁷ ou encore la présence de salariés exerçant sous de mêmes conditions⁹⁸. Ces critères récurrents rappellent les définitions de l'établissement présentes dans le discours législatif⁹⁹ ou élaborées par certains auteurs de doctrine. Par exemple, Durand a présenté l'établissement comme une « *réunion des moyens humains, matériels et immatériels, agencés en vue d'atteindre, par une activité continue, un but de caractère technique* »¹⁰⁰. La première identification de l'établissement s'appuie ainsi des éléments matériels. Tout comme l'entreprise, l'établissement distinct se compose d'un représentant de l'employeur possédant une autorité – le chef d'établissement, un personnel identifié – une communauté de travail – et des moyens matériels et immatériels pour la réalisation de la prestation de travail. Seule la finalité de cette organisation est distincte de l'entreprise, puisque la production technique est uniquement exigée¹⁰¹.

66. Une interprétation conséquentialiste¹⁰². Néanmoins, l'analyse de la jurisprudence témoigne que les critères d'identification de l'établissement sont appréciés de manière erratique, ce qui module la réalité économique de l'établissement. Par exemple, la seule présence d'un ensemble de salariés travaillant sous des conditions de travail identiques peut suffire pour l'identification d'un établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel¹⁰³. L'étude du juge porte principalement sur une appréciation des conséquences du choix réalisé quant à la formule du périmètre de l'établissement retenu. En effet, « *le raisonnement économique est intrinsèquement lié à la prise en compte des conséquences puisque le meilleur moyen d'évaluer les différentes*

T. KIRAT, É. SERVERIN (dir.), *Le droit dans l'action économique*, Paris, CNRS éditions, 2000 ; M. -A. FRISON-ROCHE, « Brèves observations comparatives sur la considération des situations économiques dans la jurisprudence administrative, mise en regard de la jurisprudence judiciaire », in Y. CHAPUT (dir.), *Le droit au défi de l'économie*, Paris, Publication de la Sorbonne, Coll. « Droit économique », 2002, pp. 45-60.

⁹⁵ Cf. *supra* §n° 64.

⁹⁶ Cass. Soc. 15 janvier 2003, n°01-60811, *inédit*.

⁹⁷ Cass. Soc. 20 mars 1991, n°90-60386, Bull. civ. V 1991, n° 149 p. 93.

⁹⁸ Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, Bull. civ. V 2003, n°30, p. 27, Obs. J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, pp. 453-454 ; note B. BOUBLI, Gaz. Pal. 2003, n°141, pp. 9-10; note B. DUQUESNE, « Notion d'établissement distinct autorisant l'élection des délégués du personnel », JCP E n°17, 24 avril 2003, 668.

⁹⁹ Cf. *supra* note 26.

¹⁰⁰ P. DURAND, R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz 1947, n°337, p. 408.

¹⁰¹ L'entreprise a davantage un objectif économique et financier.

¹⁰² T. KIRAT, *art. préc. spéc.* p. 140.

¹⁰³ Cass. Soc. 29 janvier 2003, *préc.*

opportunités est de considérer leurs conséquences respectives »¹⁰⁴. Ainsi, l'interprétation des faits économiques recoupe une démarche « *conséquentialiste* »¹⁰⁵ de la part du juge, ce qui explique également les autres considérations pragmatiques et fonctionnelles retenues lors de la construction de son raisonnement juridique.

67. Ces premières indications relatives à l'interprétation du juge démontrent une première distanciation des réalités économiques en raison de prise en considération des conséquences de la délimitation du périmètre. S'illustre alors un second aspect de l'approche du juge qui repose sur des arguments pragmatiques et fonctionnels.

2. Une approche pragmatique et fonctionnelle de la part du juge

68. Pour l'interprétation de l'établissement distinct, le juge a aussi adopté une approche pragmatique (a) et une approche fonctionnelle (b), qui s'évère être complémentaire à l'approche économique. Par ces raisonnements, la construction d'une représentation juridique de l'établissement distinct se réalise. Plusieurs acceptations de ce dernier sont aussi élaborées pour répondre aux différents usages, ce qui a imposé un caractère relatif de l'établissement distinct et a suscité de nombreuses critiques dont l'étude éclaire le raisonnement adopté (c).

a. Le pragmatisme de l'interprétation jurisprudentielle

69. L'argument pragmatique. Lorsque le juge a accompli la qualification de l'établissement distinct pour l'application d'une norme, il a procédé avec pragmatisme¹⁰⁶ puisqu'il a retenu les effets de la qualification pour l'application de la règle de droit. Le juge se contraint à un examen de chaque espèce, afin de déterminer « *la nature du lien*

¹⁰⁴ G. BARGAIN, *Normativité économique et droit du travail*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et Économie, 2014, n°627, p. 293.

¹⁰⁵ T. KIRAT, « La décision judiciaire, entre formalisme et pragmatisme. Variations sur le juge et les considérations économiques », in B. GOMEL, D. MÉDA, É. SERVERIN (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2009, pp. 139-154, *spéc.* p. 140.

¹⁰⁶ L'argument pragmatique se définit comme « *celui qui permet d'apprécier le fait par ses conséquences* » S. GOLZBERG, *op. cit.*, p. 32. Pour une présentation des différents arguments juridiques : N. MACCORMICK, « Les contraintes argumentatives dans l'interprétation juridique », in P. AMSELEK (dir.), *Interprétation et droit*, Bruxelles, Bruylant, 1995, pp. 213-226 et « *d'apprécier la pertinence de celle-ci par l'évaluation des conséquences qu'elle peut produire* », V. aussi G. VANNIER, *Argumentation et droit, Introduction à la nouvelle rhétorique de Perelman*, Paris, PUF, 2001, p. 127.

entre les différents services qui sont assurés dans les différents locaux »¹⁰⁷. Plus précisément, le choix de retenir la présence d'un établissement distinct se réalise au « regard des formalités inhérentes au texte dont l'application est en jeu et au regard de leur cohérence interne »¹⁰⁸. Le juge s'interroge, tout d'abord, sur l'opportunité de reconnaître un périmètre de l'établissement distinct, puis il recherche la formule définitoire la plus efficace quant aux conséquences de natures économique, sociale et juridique. C'est la recherche du lieu utile ou efficient pour chaque obligation¹⁰⁹ qui commande ses réflexions. Mobilisé dans de nombreux secteurs, l'établissement distinct a ainsi acquis une représentation distincte de ses réalités matérielles.

Cette démarche s'est illustrée lorsque le juge a dessiné le périmètre de l'établissement distinct entre des entités économiques très éloignées, qui ne possèdent pas un effectif nécessaire pour la mise en place d'une instance représentative du personnel¹¹⁰. Un établissement distinct a ainsi été reconnu pour un garage sous la responsabilité d'un seul chauffeur¹¹¹, ou encore pour un bureau où travaillaient un salarié et sa secrétaire¹¹². Cette approche pragmatique a aussi guidé l'élaboration de certaines présomptions, dont la formule ne repose sur aucune considération matérielle. Par exemple, le juge a affirmé que: « dès lors qu'est reconnue au sein d'une même entreprise l'existence d'un établissement distinct, il en résulte que l'entreprise en comporte au moins deux »¹¹³. De même, la Cour de cassation a proclamé que « l'antenne sur le territoire français d'une société étrangère constitue nécessairement un établissement, peu important la manière dont la société étrangère entend le diriger »¹¹⁴.

¹⁰⁷ CE, 1^{er} juin 1979, n°10777, *Lebon*.

¹⁰⁸ B. DESJARDINS, « La notion d'établissement en droit du travail », RJS 04/1993, pp. 215-222 et I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, op. cit., p. 18.

¹⁰⁹ Ph. WAQUET, « Avant-propos », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, p.3.

¹¹⁰ Sans pour autant que les juges procèdent à un examen des éléments qualifiant l'établissement. Les solutions visées ci-dessous ne portent que sur la désignation d'un délégué syndical mais rien n'empêche leur extension aux autres institutions représentatives du personnel. V. aussi : J. SAVATIER, « Établissement ou entreprise : quel cadre pour l'évaluation des seuils d'effectifs ? », Dr. Soc. 1986, pp. 703 et s. ; C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, n°216, p. 215.

¹¹¹ Cass. Soc. 13 novembre 1963, Bull. civ. IV, 1963, n°774.

¹¹² Cass. Soc. 6 mars 1980, n°79-40062, Bull. civ. V 1980, n°233.

¹¹³ Cass. Soc. 15 janvier 2002, n°00-60326, Bull. civ. V 2002, n° 15 p. 12, Obs. J. SAVATIER, Dr. Soc. 2002, p. 368.

¹¹⁴ Cass. Soc. 14 février 2001, n°99-60355, Bull. civ. V 2001, n° 55, p. 41, note M. - A. MOREAU, « La représentation des salariés travaillant en France pour le compte d'une société établie à l'étranger », Dr. Soc. 2001, pp. 639 et s. ; Cass. Soc. 14 janvier 2004, n°02-60119, Bull. civ. V 2004, n° 17, p. 15. Ici, est invoqué le caractère de lois de police des règles françaises relatives à la représentation des salariés.

70. L'interprétation réalisée par le juge consacre un périmètre dont les contours s'éloignent des réalités économiques afin de devenir davantage une représentation juridique à l'instar de l'entreprise. La détermination du périmètre est justifiée par la réalisation du principe de participation¹¹⁵. Le périmètre s'accorde avec la fonction de l'obligation par laquelle il est mobilisé. En complément de cette première approche, le juge a adopté une approche fonctionnelle dont l'application participe à l'élaboration de l'établissement distinct tout en lui accordant de multiples acceptions.

b. L'approche fonctionnelle

71. **Des notions fonctionnelles.** Les raisonnements du juge procèdent également d'une interprétation que la doctrine qualifie de « *fonctionnelle* » ou téléologique¹¹⁶. Cela signifie que les fonctions guident le sens à donner à une obligation ou à une unité juridique, tel l'établissement distinct. Védél est le premier juriste à avoir mis en exergue la notion fonctionnelle, dans les années 1950. Ses travaux éclairent la démarche du juge¹¹⁷. Pour cet auteur, les notions fonctionnelles se caractérisent par un contenu circonstanciel et ouvert, afin de convenir à un grand nombre de situations juridiques nouvelles. Son avantage est de répondre à un besoin pour l'application de la norme, dans une situation non envisagée initialement par le législateur¹¹⁸. En effet, la notion fonctionnelle est marquée par la volonté du juge de faire produire tels effets à la notion. Son interprétation est liée à sa conception intellectuelle de la règle de droit à appliquer¹¹⁹, mais aussi à « *la conception que le droit se fait du terme dans un contexte*

¹¹⁵ C. WOLMARK, *op. cit.*, n°136, p. 136.

¹¹⁶ F. GÉA, *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle, droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme*, Paris, Fondation Varenne, Coll. Des thèses, Tome 24, 2009, pp. 1734 à 1741 ; S. GOLTZERG, *L'argumentation juridique, op. cit.*, p. 34.

¹¹⁷ G. VÉDEL, « De l'arrêt Septfonds à l'arrêt Barinstein », JCP 1948, I, 682, n°11; du même auteur « La juridiction compétente pour prévenir, faire cesser ou réparer la voie de fait administrative », JCP 1950, I, 851 ; R. CHAPUS, « Georges Védél et l'actualité d'une « *notion fonctionnelle* » : l'intérêt d'une bonne administration de la justice », RDP 1/01/2003, pp. 4 et s.. Cet auteur a étudié la notion de voie de fait qu'il explicite comme une « *espèce de catégories juridiques dont l'unité est plus fonctionnelle que conceptuelle* ».

¹¹⁸ Cet auteur souligne l'évolution de ces notions fonctionnelles, qui partant d'une idée qui s'enrichit, devient une notion dont les différents cas d'espèces peuvent par la suite faire l'objet d'un catalogue et d'une théorie ou se ranger dans des catégories juridiques plus logiques et disparaître dans ce cadre. G. VÉDEL, « De l'arrêt Septfonds à l'arrêt Barinstein », *préc.* n°12 ; F. GÉNY, « Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif ; essai critique » 2^{ème} Éd. et mise au courant 1932, n°168, p. 136.

¹¹⁹ S. FROSSARD, *Les qualifications juridiques en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 33, 2000, p. 24 : « *L'opération de qualification est une opération médiate, dépendante de la signification reconnue à chaque catégorie juridique* ».

législatif donné »¹²⁰. L'interprétation jurisprudentielle permet ainsi la résolution de difficultés inédites¹²¹.

Ainsi, en adoptant cette démarche, le juge n'a pas hésité à accorder un sens à chaque établissement mobilisé pour l'application d'une disposition spécifique du droit du travail. Par exemple, le périmètre de l'établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel a mis l'accent sur l'appréhension de la communauté de travail¹²², alors que la présence d'un représentant de l'employeur ayant une activité directionnelle effective a été nécessaire pour la détermination du périmètre de l'établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement¹²³. La différenciation des formes prises par le périmètre de l'établissement distinct relève ainsi des fonctions différentes des institutions représentatives du personnel ; celles-ci s'expriment à travers l'importance pondérée de certains critères de définition de l'établissement¹²⁴. De même, les contours des établissements précités sont différents de ceux reconnus pour la détermination de la compétence du conseil des prud'hommes¹²⁵, ou des inspecteurs de l'administration du travail¹²⁶. L'établissement n'est plus seulement un espace matériel mais devient un périmètre qui se différencie en « *autant de visages que de types de règles à mettre en œuvre* »¹²⁷.

72. Le raisonnement jurisprudentiel est une raison d'être de la multiplicité des acceptions du périmètre de l'établissement distinct, ce qui permet de qualifier ce périmètre de relatif.¹²⁸ De fortes critiques ont été émises quant à la démarche du juge, elles contribuent, elles aussi à l'institutionnalisation des périmètres car elles les reconnaissent comme objet critique du droit.

¹²⁰ C. WOLMARK, *op. cit.*, n°284, p. 269.

¹²¹ F. OST, *Dire le droit, faire justice*, Paris, Bruylant, Coll. Penser le droit, p. 85.

¹²² Cass. Soc. 29 janvier 2003, *préc.*

¹²³ CE 15 mai 1991, n°84840.

¹²⁴ Y. CHALARON, « Réflexions critiques sur la vision judiciaire de l'établissement distinct », *Dr. Soc.* 1982, pp. 209-212.

¹²⁵ Cass. Civ. 15 novembre 1909, DP 1910, I, 104 note POITEVIN ; Cass. Soc. 15 mars 1978, n°76-41105, Bull. n° 192, p. 144.

¹²⁶ Cass. Crim 17 janvier 1995, n°94-80081, Bull. crim. 1995, n° 22 p. 52, les établissements que « *ceux-ci soient ou non autonomes ou qu'ils dépendent ou non d'un autre établissement sis hors de ce ressort* » peuvent fait l'objet d'un contrôle. I. DESBARATS, *op. cit.*, pp. 59 à 62.

¹²⁷ C. WOLMARK *op. cit.*, n°213, p. 214 ; P. DURAND, R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz, 1946, n°336, p. 446 ; I. DESBARATS *op. cit.*, pp. 16-18.

¹²⁸ Ce caractère protéiforme rejoint l'idée d'une notion à contenu variable qui « *sous la même appellation s'applique à des réalités différentes sans que celles-ci puissent présenter un caractère d'unité* », J. JARROSSON, *La notion d'arbitrage*, Thèse, Paris, LGDJ, 1987, p. 224.

c. Les critiques de l'approche pragmatique et fonctionnelle

73. Rendre compte des critiques adressées au raisonnement du juge contribue également à la compréhension des difficultés liées à l'appréhension de l'établissement distinct et peuvent servir de justification quant à une possible consécration légale. L'intérêt de leur étude repose également sur le fait que ces critiques ont pu être évoqués par le législateur pour justifier son intention de consacrer ce périmètre à travers une définition légale.

74. **Les critiques du caractère relatif.** L'interprétation du juge a aussi pour conséquence la relativité du périmètre de l'établissement distinct¹²⁹. Ce caractère a provoqué une certaine hostilité de la part des auteurs de doctrine. Sont invoqués « *une identité trop relative* », « *un statut précaire* »¹³⁰, une forte instabilité juridique, voire une insécurité juridique. L'incertitude est réelle : en témoignent les hypothèses soulevées par la référence à l'établissement dans la loi n°2014-384 du 29 mars 2014, visant à reconquérir l'économie réelle¹³¹, loi dite Florange. Les auteurs ont proposé¹³² soit de tenir compte uniquement de l'établissement en tant qu'unité de production, soit de se référer au droit des sociétés avec le critère de l'immatriculation au registre du commerce et des sociétés¹³³. Le décret n°2015-1378 du 30 octobre 2015 relatif à l'obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement¹³⁴, a précisé qu'il faut accorder à ce périmètre les mêmes contours que toute entité économique assujettie à l'obligation de constituer un établissement distinct¹³⁵. Selon les auteurs, une réduction de

¹²⁹ La relativité touche d'autres périmètres tels que le groupe.

¹³⁰ Y. CHALARON, « A propos de l'établissement », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 153 et s.

¹³¹ Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle, (JO 1^{er} avril 2014), p. 6227, dite « *Loi Florange* », Titre 1 : Obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement.

¹³² Ph. ROUSSEL GALLE et S. VERNAC, « Sites et établissements : maintenir plutôt que fermer ? », RDT 2013, pp. 233-238. La notion de filiale est même invoquée pour une extension d'application au niveau du groupe.

¹³³ Art. L. 123-67 C. Com.

¹³⁴ JO 31 octobre 2015, p. 20399.

¹³⁵ Art. L. 1233-57-9 C. trav. V. sur ce point: F. GÉA, « L'obligation de rechercher un repreneur en cas de fermeture de site », Dr. Soc. 2013, pp. 827-829 ; Ph. ROUSSEL GALLE, S. VERNAC, *art. préc.* p. 233 ; R. DALMASSO, E. SERVERIN, « La procédure de recherche de repreneurs en quête de sécurité juridique », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1603, pp. 7-11 ; D. JONIN, « Loi Florange : l'obligation de recherche d'un repreneur en cas de fermeture de site rentable », JCP G n°19, 12 mai 2014, 569 ; R. DUPIRÉ, D. CHATARD, « Fermeture d'un établissement et recherche d'un repreneur », JCP S n°20, 20 mai 2014, pp. 14-17 ; R. DALMASSO, « Le désamorçage de l'obligation de recherche d'un repreneur. Libres propos après la décision du Conseil constitutionnel du 27 mars 2014 », Sem Soc. Lamy 2014, n°1625, pp. 4-8 ;

la relativité de l'établissement distinct aurait l'avantage d'une harmonisation, d'une stabilisation du droit et d'un accroissement de la cohérence du système juridique¹³⁶, notamment dans le domaine des relations professionnelles.

75. Les critiques d'une approche fonctionnelle. La qualification fonctionnelle réalisée par le juge a suscité une forte critique¹³⁷. Par exemple, Cyril Wolmark estime que la qualification fonctionnelle représente une tautologie. Dans sa thèse relative à la définition prétorienne, il souligne l'inutilité de l'affirmation ; la définition fonctionnelle résulte d'une simple considération des fonctions dévolues à une obligation, puisque ces fonctions sont toujours associées à la notion¹³⁸. Néanmoins, il précise aussi que la définition fonctionnelle a pour avantage d'apporter une fluidité dans la mise en œuvre de la règle de droit, puisque le juge sélectionne les situations les plus aptes à recueillir l'effet attaché à la qualification¹³⁹.

76. Grâce à l'interprétation jurisprudentielle, l'établissement distinct est devenu une notion incontournable dans l'application des règles du droit du travail. Cette étape de son institutionnalisation illustre un mouvement allant d'une considération d'une réalité matérielle et économique (l'établissement) à une abstraction juridique (l'établissement distinct). Cette construction de la part du juge est désormais, en partie, consacrée par le législateur.

B. La consécration légale des solutions jurisprudentielles

77. Le juge a créé les périmètres de l'établissement distinct ; son œuvre fait elle-même l'objet d'une consécration par le législateur, qui a, tout d'abord, repris dans ses énoncés l'expression exacte d'établissement distinct¹⁴⁰. Outre cette première reprise du

Y. PAGNERRE, D. CHATARD, «Obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement : des précisions insuffisantes », JCP S n°51, 15 décembre 2015, 1457.

¹³⁶ B. DESJARDINS, « La notion d'établissement en droit du travail », RJS 04/1993, *spéc.* pp. 220-221, C. WOLMARK, *op. cit.*, p. 219, cet auteur prend exemple d'une meilleure cohérence dans l'articulation entre les impératifs de la négociation collective et de la représentation du personnel.

¹³⁷ G. TUSSEAU, « Critique d'une méta-notion fonctionnelle. La notion (trop) fonctionnelle de "notion fonctionnelle" », RFDA 2009, pp. 641-656. Néanmoins, il est reconnu à la notion fonctionnelle comme étant la seule explication de certaines notions de droit comme les actes de gouvernement et les mesures d'ordre intérieur. P. DEVOLVÉ, « L'apport du Doyen Védél au droit administratif », RFDA 2002, pp. 222-231.

¹³⁸ C. WOLMARK, *op. cit.*, p. 270: l'interprétation « *étant toujours teintée de fonctionnalisme* ».

¹³⁹ C. WOLMARK, *op. cit.*, p. 276.

¹⁴⁰ L'expression exacte d'établissement distinct se recense 33 fois dans le Code du travail. (dernière recherche légifrance réalisée le 4/10/2016).

législateur, plusieurs exemples où est imposé la référence à l'établissement confirment sa démarche de consécration.

78. L'article L. 2143-3 alinéa 4 du Code du travail. Tout d'abord, le législateur a repris la définition jurisprudentielle de l'établissement distinct nécessaire pour la désignation d'un délégué syndical¹⁴¹. Il résulte de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale¹⁴², que l'établissement distinct pouvant accueillir un délégué syndical peut « *regrouper des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques* ». Cette définition reprend en majorité l'énoncé jurisprudentiel, mais nulle mention n'est faite sur la qualité du représentant de l'employeur et sur l'étendue de ses prérogatives. Le juge a, par la suite affirmé, que cet élément n'était pas important dans cette hypothèse¹⁴³. Ainsi, le législateur consacre l'œuvre du juge. Toutefois, si la définition légale fige les caractères de l'établissement distinct¹⁴⁴, elle n'en impose pas une impérativité totale puisque l'énoncé évoque une simple possibilité, ce que confirme l'étude d'impact de la loi précitée¹⁴⁵. La définition légale reste ainsi cantonnée à la désignation du délégué syndical. D'un point de vue légistique, cette définition n'est que peu normative puisque, bien qu'étant utile dans la délimitation du périmètre, elle ne le qualifie pas juridiquement et elle ne contribue pas à la structuration du droit, ne reliant pas « *l'objet défini à un système conceptuel* »¹⁴⁶. En tout état de cause, l'inscription législative participe à l'institutionnalisation de ce périmètre en deçà de l'entreprise.

¹⁴¹ Cass. Soc. 2 octobre 2001, n°00-60170, Bull. civ. V 2001, n° 296 p. 239, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2001, pp. 1129-1130 ; Cass. Soc. 24 avril 2003, n°01-60876, Bull. civ. V 2003, n° 141 p. 139, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, p. 780 : « *un regroupement d'au moins cinquante salariés, constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur* ».

¹⁴² JO 6 mars 2014, p. 4848.

¹⁴³ Cass. Soc. 2 octobre 2011, *préc.*

¹⁴⁴ Art. L. 2143-3 alinéa 4 C. trav. V. D. TRUCHET, « Les définitions législatives », in R. DRAGO (dir.), *La confection de la loi*, Paris, PUF, Cahiers des sciences morales et politiques, 2005, pp. 193-207, *spéc.* p. 197.

¹⁴⁵ E. CLÉMENT, « La définition légale de l'établissement distinct, périmètre de la désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2014, pp. 1053-1056 ; Étude d'impact de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et dialogue social, 21 janvier 2014, pp. 125 et 131.

¹⁴⁶ D. TRUCHET, « Les définitions législatives », *art. préc. spéc.* p. 200.

79. L'article R. 1233-15 du Code du travail. Le deuxième exemple de reprise législative provient du dispositif de la loi Florange¹⁴⁷ qui impose, lorsqu'une entreprise ou un groupe d'au moins mille salariés envisage la fermeture d'un établissement ayant pour conséquence la mise en œuvre d'un licenciement économique, que l'employeur, sous peine de sanction, recherche un repreneur en respectant une procédure¹⁴⁸. Pour la mise en œuvre de ce dispositif, s'est posée la question du sens à accorder à l'établissement¹⁴⁹. Dans le décret n°2015-1378 du 30 octobre 2015 relatif à l'obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement¹⁵⁰, le gouvernement a précisé qu'il s'agissait d'une entité économique assujettie à l'obligation de constituer un comité d'établissement¹⁵¹. Sont donc visées les structures d'au moins cinquante salariés ayant mis en place un comité d'établissement ou celles ayant établi un procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

80. L'article L. 2326-1 du Code du travail. Un troisième exemple confirme la démarche de consécration du législateur. Par la même opération de renvoi, la loi n°2015-994 du 17 août 2015¹⁵² a prévu, au dernier alinéa de l'article L. 2326-1 du Code du travail, que dans les entreprises comportant plusieurs établissements, une délégation unique du personnel est mise en place au sein de chaque établissement distinct au sens de l'article L. 2327-1 du Code du travail, soit ceux qui permettent la constitution d'un comité d'établissement. Il s'agit, là encore, d'une reconnaissance indirecte de l'interprétation jurisprudentielle du périmètre de l'établissement distinct¹⁵³. Ainsi, les actions du législateur parachèvent l'interprétation jurisprudentielle dans la traduction juridique du périmètre de l'établissement distinct. La mise en place de la délégation unique du personnel peut désormais être déterminée par voie conventionnelle. Néanmoins, le

¹⁴⁷ Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle (JO 1^{er} avril 2014, p. 6227) ; Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (JO 1^{er} août 2014, p. 1266).

¹⁴⁸ Art. L. 1233-57-9 C. trav.

¹⁴⁹ Cf. *supra* §75.

¹⁵⁰ JO 31 octobre 2015, p. 20399.

¹⁵¹ Art. R. 1233-15 C. trav.

¹⁵² Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, (JO 18 août 2015, p. 14346).

¹⁵³ La loi ne fait que reprendre les dispositions déjà établies par le juge qui affirmait que le périmètre de la délégation unique du personnel était l'établissement distinct dans sa formulation utile pour la mise en place d'un comité d'établissement. Cass. Soc. 14 décembre 1995, n°94-60578, Bull. civ. V 1995, n° 349 p. 246 ; CE 8 septembre 1995, n°160309, J. SAVATIER, « La mise en place de la délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés », RJS 02/1996, pp. 63-68.

législateur s'est encore référencé au périmètre de l'établissement distinct pour organiser ce régime¹⁵⁴

81. Conclusion. L'établissement distinct relève d'une institutionnalisation marquée par la forte intervention du juge. Ce dernier, par une interprétation des données économiques et une approche pragmatique et fonctionnelle, a élaboré une représentation juridique de l'établissement distinct. Sa démarche a également conduit à façonner un périmètre aux multiples contours afin de répondre à plusieurs obligations, soit à une fonction précise. Le juge, accompagné de ses homologues européens, ont également élaboré, sur la base matérielle de l'établissement, un second périmètre correspondant à une division de l'entreprise : l'entité économique autonome.

§2 – La consécration du périmètre de l'entité économique autonome

82. Outre l'institutionnalisation de l'établissement distinct, le juge a développé une autre représentation de l'entreprise et de ses divisions, qui ne coïncide pas nécessairement avec les lieux géographiques de travail¹⁵⁵, ce qui détermine davantage ce périmètre. Ce dernier est l'entité économique autonome présente pour l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. La reconnaissance de ce périmètre en deçà de l'entreprise¹⁵⁶ procède d'un impératif lié à la nécessité du maintien de l'emploi lors des opérations de transfert d'entreprise (A) et s'est officialisé par un dialogue entre le droit social français et le droit social européen (B).

¹⁵⁴ Art. L. 2392-4 C. trav. ; art. 18 XV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO 9 août 2016.

¹⁵⁵ Y. CHAGNY, « Voyage autour de l'entité économique », Sem. Soc. Lamy, 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 51-55, spéc. p. 51. Cf. *infra* § n°244.

¹⁵⁶ Bien que l'entreprise soit visée par les textes, l'entité économique autonome peut être constituée d'une partie de l'entreprise. Les juges communautaires ont affirmé que la directive s'applique pour une partie de l'entreprise « *constituant des missions indépendantes* », CJCE, 19 mai 1992, *Redmond Stichting*, Aff. C-29/91, pt. 31. Il suffit selon la Cour « *d'établir à quelle partie de l'entreprise ou de l'établissement, le travailleur en cause se trouvait affecté* », CJCE 7 février 1985, *Botzen*, Aff. C-186/83, pt. 15. V. N. MOIZARD, *Transferts d'entreprise. Droit de l'Union européenne et droit français*, Éd. Larcier, Coll. Paradigme, 2015, n°18, p. 29.

A. La nécessité de l'entité économique autonome

83. Une application nécessaire pour le transfert d'entreprise. L'entité économique autonome trouve une application dans le seul cas du transfert d'entreprise tel qu'il a été défini par l'ancien article L. 122-12 alinéa 2 devenu l'article L. 1224-1 du Code du travail. Cette disposition, dont les termes n'ont pas évolué depuis son origine, est née d'une réaction contextuelle liée à la situation des sidérurgistes d'Alsace-Moselle et au devenir des droits de ces départements au lendemain de la Première Guerre Mondiale¹⁵⁷. Ce système permet le maintien des contrats de travail lorsque l'entreprise rencontre une opération économique de restructuration¹⁵⁸. Une protection de l'emploi est présente ; la Cour de cassation a affirmé cette orientation dès 1934, « *l'article 23, Livre Ier du Code du travail, destiné à donner aux salariés des emplois plus stables, doit recevoir application, dans tous les cas où la même entreprise continue à fonctionner sous une direction nouvelle* »¹⁵⁹. Aujourd'hui, les dispositions constituent aussi un mode de gestion de l'entreprise pour une adaptation aux exigences du marché, par l'acquisition d'une meilleure compétitivité face à la concurrence désormais mondiale¹⁶⁰.

L'application de cet article nécessite l'identification de l'espace transféré. « *Ce n'est pas la taille qui importe ; mais la possibilité d'identifier dans la subdivision de l'entreprise*

¹⁵⁷ Loi du 19 juillet 1928 concernant la rupture du contrat de travail en modifiant l'article 23 du livre I du Code du travail (JO 21 juillet 1928) ; P. BARRAU, F. HORDEN, *Histoire du droit du travail par les textes – Tome II : « D'une guerre à l'autre (1919-1944) »*, Cahiers de l'Institut régional du travail, Aix- Provence, n°8, décembre 1999, pp. 55-60.

¹⁵⁷ G. De Wendel, maître de forges et député de la Moselle est à l'origine de cette disposition législative, sa motivation était de répondre au souci de l'instabilité de la main d'œuvre sur les sites de production. Il demanda la généralisation d'une clause courante dans les contrats de location-gérance qui affirmait que le changement d'exploitant du fonds ne mettait pas fin au contrat de travail. N. OLSZAK, « Aux origines de la reconnaissance juridique de l'entreprise : le maintien des contrats de travail en cas de changements dans la situation juridique de l'employeur (art L. 122-12 al. 2 C. trav., issu de la loi du 19 juillet 1928), in *Mélanges offerts à P. SPITERI*, Toulouse, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, Tome 1, 2008, pp.843-859, spéc. p. 844 ; A. MAZEAUD, Répertoire Dalloz – *Transferts d'entreprises (Aspects individuels)*, n°7.

¹⁵⁸ C. MASQUEFA, *La restructuration*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 342, 2000, n°187, p. 187

¹⁵⁹ Cass. Civ. 27 février 1934, *Goupy*, Bull. Soc. n°51, p. 101 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ème} Éd., 2008, n° 62, pp. 305-306 : « *Attendu que ce texte destiné à assurer aux salariés des emplois plus stables doit recevoir son application dans tous les cas où la même entreprise continue à fonctionner sous une direction nouvelle ; qu'il suit de là que le nouveau concessionnaire d'un service public qui, à l'expiration d'un précédent contrat de concession passé avec une autre personne, est chargé par l'autorité compétente de continuer le fonctionnement du même service public doit être considéré comme un nouvel entrepreneur, au sens du texte susvisé, tenu, dès lors, de respecter les contrats de travail en cours* ». V. aussi P. DURAND, R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail, Tome 1*, Paris, Dalloz 1947 n°412, p. 790.

¹⁶⁰ A. CORMIER LE GOFF, E. BÉNARD, *Les restructurations, aspects juridiques et pratiques*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 3^{ème} Éd., 2014, n°1-2, pp. 9-10.

l'existence d'une entité économique isolable et stable, entité qui garde son identité après le transfert »¹⁶¹. L'énoncé normatif de la loi de 1928 ne révèle pas immédiatement l'idée de périmètre. Cette nécessité ressort de la logique du mécanisme mis en exergue et développée par l'interprétation jurisprudentielle. Plusieurs issues étaient possibles. L'entreprise pouvait être concernée lorsqu'il y avait une cession complète. En cas de transfert partiel, l'établissement, dans son sens matériel ou l'établissement distinct pouvaient être mobilisés¹⁶². La pertinence de ces périmètres a été discutée notamment par Gaudu qui s'interrogea sur la capacité de l'établissement distinct, tel qu'il a été dégagé par le juge, à rendre compte des réalités de l'emploi¹⁶³. Face à son insuffisance, un nouveau périmètre devait spécialement s'élaborer pour l'application de ces dispositions¹⁶⁴. C'est le juge, qui est, encore une fois, intervenu à travers l'interprétation des termes de « *modification de la situation juridique de l'employeur* » pour reconnaître un nouveau périmètre en deçà de l'entreprise. Leur intervention a été associée à une impulsion du droit social de l'Union européenne qui a aussi réglementé les hypothèses de transfert d'entreprise.

¹⁶¹ P. RODIÈRE, *Droit social de l'Union Européenne*, Paris, LGDJ, 2008, n°385, p. 389.

¹⁶² F. GAUDU, « Entreprise et établissement », in *Perspectives du droit économique, Dialogues avec M. Jeantin*, Paris, Dalloz, 1999, pp. 47 et s., spéc. p. 52. D'ailleurs, les juges ont précisé que le transfert d'établissement était total dans la seule hypothèse où l'entité économique transférée recoupe les frontières de l'établissement distinct mobilisé pour la mise en place d'un comité d'établissement. V. Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-15294, Bull. civ. V 2011, n° 265, RJS 01/2012, p. 144-145 ; J. -Y. KERBOUR'H, « Transfert total ou transfert partiel d'établissement : critères », JCP S n° 16, 17 avril 2012, 1182 ; A. MAZEAUD, Dr. Soc. 2012, p. 304 ; K. HAMOUDI, « Protection des représentants du personnel », Dr. Ouvrier 2012, n°766, pp. 373-374 : « *Attendu que le transfert de la totalité des salariés employés dans une entité économique doit être regardé comme un transfert partiel d'établissement au sens de ce texte, imposant l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour le transfert d'un salarié titulaire d'un mandat représentatif, dès lors que l'entité économique transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement* ». Un transfert total d'entreprise se caractérise désormais par la réunion de trois conditions : il faut la présence d'une entité économique autonome, un transfert de tous les contrats de l'entité et la présence d'un comité d'établissement. Si une des conditions fait défaut les juges ont précisé que cela mettrait fin *ipso facto* au mandat de ces représentants du personnel, Cass. Soc. 4 juillet 2012, n°11-61172, inédit. Cf. *infra* § n°245 et s.

¹⁶³ F. GAUDU, *art. préc. spéc. p. 52.*

¹⁶⁴ H. BLAISE, « Continuité de l'entreprise : flux et reflux de l'interprétation extensive de l'article L. 122-12 al. 2 du Code du travail », Dr. Soc. 1984, pp. 91-99 ; S. DARMAISIN, « Le concept de transfert d'entreprise », Dr. Soc. 1999, pp. 343-350 ; B. TEYSSIÉ, « Sur les transferts d'entreprise en droit social », Dr. Soc. 2005, pp. 715-716 ; J. -F. CÉSARO, « La notion de transfert d'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 718-728 ; G. BLANC-JOUVAN, « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 68-79 ; B. LARDY-PÉLISSIER, « Le transfert d'entreprise », Dr. Ouvrier 2012, n°767, pp. 398 et s. V. aussi : N. MOIZARD, *op. cit.*, pp. 26-27 ; J. -J. TOUATI, *Les contrats de travail en cas de restructuration*. Paris, Lamy, 2015, Coll. Axe Droit, 2015, n°36-40, pp. 34-35 et pp. 71 et s.

84. Une réglementation communautaire. Le droit de l'Union européenne possède dans ses traités fondateurs des objectifs de politique de défense de l'emploi¹⁶⁵, qui consistent « à mettre en présence l'offre et la demande de travail et à promouvoir l'emploi pour lutter contre le chômage »¹⁶⁶. Une première directive 77/187 CEE du 14 février 1977¹⁶⁷ a instauré un dispositif minimum concernant les transferts d'entreprise dans tous les états de l'Union européenne. L'objectif de ces dispositions est la lutte contre le dumping social afin de maintenir l'emploi¹⁶⁸. Le juge communautaire a explicité la finalité de ce dispositif dans une décision de 1996¹⁶⁹ : ce dernier texte « tend à protéger les travailleurs contre les conséquences défavorables que pourraient avoir pour eux les modifications des structures des entreprises qu'entraîne l'évolution économique sur le plan national et communautaire et qui s'effectuent, entre autres, par des transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à d'autres entreprises résultant de cessions ou de fusions ».

Face à l'abondance de l'interprétation jurisprudentielle du texte de 1977, il a été révisé par la directive n°98/50 du Conseil du 28 juin 1998¹⁷⁰, concernant le rapprochement des États membres, relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises ou d'établissements. Cette démarche a été réitérée en 2001, à travers les dispositions de la directive n°2001/23/CE du Conseil en date du 12 mars 2001¹⁷¹. Cette directive précise les droits et les obligations des employeurs concernés par le transfert et par souci de sécurité juridique, elle a introduit une définition de l'entité économique

¹⁶⁵ Le traité sur l'Union européenne (dit traité de Maastricht du 7 février 1992) comporte un objectif fondamental faisant état « un niveau d'emploi élevé », notamment pour coordonner les politiques étatiques de l'emploi et d'élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi.

¹⁶⁶ J. -L. CLERGERIE, A. GRUBER, P. RAMBAUD, *L'union européenne*, Paris, Dalloz, Précis Dalloz, 10^{ème} Éd., 2014, p. 370. Ces dispositions se cumulent avec le principe de la libre circulation des personnes et des travailleurs sur tout le territoire de l'Union européenne.

¹⁶⁷ Directive Européenne n°77-187 du 14 février 1977, n° 77187 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, (JOCE 5 mars 1977, p. 26).

¹⁶⁸ Du fait de l'évolution économique et de la volonté de diminuer les disparités, une protection est accordée aux travailleurs lors d'une opération de transfert d'entreprise ; l'idée est d'empêcher toute incidence directe des opérations économiques sur le marché économique commun. M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union Européenne*, Bruxelles, Éd. Larcier, 2012, pp. 73-74 ; A. DÉFOSSEZ, *Le dumping social dans l'union européenne*, Bruxelles, Éd. Larcier, 2014, pp. 56-58.

¹⁶⁹ CJCE 15 octobre 1996, *Henke*, Aff. C-298/94, Rec. CJCE 1996, I, p. 4989 ; D. 1996, p. 245.

¹⁷⁰ Directive Européenne n°98-50 du 29 juin 1998 modifiant la directive n°77187 CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou parties d'établissements, (JOUE 17 juillet 1998, p. 89).

¹⁷¹ Directive Européenne n°2001-23 du 12 mars 2001 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JOUE 22 mars 2001, p. 19). Cette disposition abroge les directives de 1977 et de 1998.

autonome qui résulte de l'œuvre de la jurisprudence communautaire active depuis 1977. Elle s'applique aux entreprises, établissements ou parties de ceux-ci qui se trouvent sur le territoire de l'Union européenne¹⁷².

85. Les sources françaises et communautaires du droit du transfert d'entreprise ont imposé une construction du périmètre de l'entité économique autonome à l'aune de leurs exigences¹⁷³. Avant la définition fournie par la directive de 2001, l'institutionnalisation de ce périmètre a été réalisée à travers un véritable dialogue des juges français et européens.

B. La consécration de l'entité économique autonome

86. La consécration de l'entité économique autonome résulte, tout d'abord d'une construction de ses critères distinctifs¹⁷⁴ par un fort dialogue des réglementations françaises et communautaires (1). *A contrario*, leurs divergences sont le signe d'une consécration inachevée. Néanmoins, l'entité économique autonome bénéficie d'une définition précise énoncée dans une directive de l'Union européenne, ce qui justifie sa consécration d'autant plus qu'il bénéficie désormais d'un rayonnement au sein de la jurisprudence française (2).

1. La consécration par un dialogue des droits français et de l'Union Européenne

87. L'origine communautaire des règles du transfert d'entreprise impose une réglementation concordante au niveau français et communautaire. Par cette exigence, les juges ont élaboré les contours de l'entité économique autonome à travers un véritable dialogue (a). En effet, c'est par leurs interprétations convergentes que s'est déterminé, avec certitude, les contours du périmètre de l'entité économique autonome. Leurs

¹⁷² Ces dispositions excluent le domaine des marins de mer. Les directives relatives aux fusions des sociétés anonymes (directives 78/855/CEE du 9 octobre 1978, et 98/50/CE du 20 juillet 1998) renvoient pour la protection des salariés à la directive sur le transfert d'entreprise.

¹⁷³ Les dispositions issues du droit communautaire ont imposé une harmonisation partielle des législations des pays membres, CJCE 11 juillet 1985, *Dannols Inventar*, Aff. C-105/84.

¹⁷⁴ Cf. *infra* § 245 et s. pour le détail des caractères de l'entité économique autonome.

différentes solutions ont été consacrées par une directive européenne de 2001 qui a formulé une définition de l'entité économique autonome (b).

a. Les interprétations convergences des juges français et européens

88. Un dialogue du juge européen et du juge français. La consécration du périmètre de l'entité économique autonome relève, en premier lieu, de l'interprétation des critères d'identification de l'entité économique autonome. Cette étape dans la reconnaissance de ce périmètre relève d'un dialogue incessant entre le juge français¹⁷⁵ et les juges de l'Union européenne¹⁷⁶. Ces derniers ont échangé des arguments, des interprétations, des concepts et des solutions juridiques pour parvenir à une identification précise de l'entité économique autonome¹⁷⁷. C'est, donc, progressivement et, à l'aide, notamment des questions préjudicielles¹⁷⁸ que les juges ont effectué un « flux et un reflux »¹⁷⁹ dans la construction du périmètre de l'entité économique autonome.

89. L'initiative du juge communautaire. Ainsi, le juge communautaire a impulsé les raisonnements des juridictions internes, puisque ces dernières doivent interpréter à la lumière des règles du droit de l'Union européenne¹⁸⁰. Le juge français

¹⁷⁵ A. DEVERS, « La doctrine de la Cour de cassation sur le transfert d'entreprise », D. 2006, p. 279.

¹⁷⁶ J. -J. TOUATI, *Les contrats de travail en cas de restructuration*. Paris, Lamy, 2015, Coll. Axe Droit, 2015, p. 98 ; N. MOIZARD, *op. cit.*, pp. 47-57 ; S. LAULOM, « Les dialogues entre juge communautaire et juges nationaux en matière de transfert d'entreprise », Dr. Soc. 1999, pp. 821-832 ; L. POTVIN-SOLIS, « Le concept de dialogue entre les juges en Europe », in F. LICHÈRE, L. POTVIN-SOLIS, A. RAYNOUARD (dir.), *Le dialogue entre les juges européens et nationaux : incantation ou réalité ?*, Actes de la journée d'études organisée le 10 février 2003 à la faculté de droit, économie et administration de Metz, Bruxelles, Bruylant, 2004, pp. 19-58, spéc. p. 58. Cet auteur apporte un éclairage sur le concept de dialogue des juges. Ainsi, « le dialogue apparaît autant comme l'expression de la participation obligée des juges au mouvement d'unification du droit en Europe que comme le résultat d'une autolimitation des juges ».

¹⁷⁷ J. ALLARD, L. VANDEN EYNDE, « Le dialogue des jurisprudences comme source du droit. Argumentations entre idéalisation et scepticisme », in I. HACHEZ et alii (dir.), *Les sources du droit revisitées V. 3, Normativités concurrentes*, Bruxelles, Publication des facultés universitaires de Saint-Louis, 2012, pp. 285- 315, spéc. p. 285 : « Le dialogue des juges [qui] désigne l'échange d'arguments, d'interprétations, de concepts et de solutions juridiques entre magistrats ».

¹⁷⁸ C. SOULARD, « La Cour de cassation et le dialogue des juges », in F. LICHÈRE, L. POTVIN-SOLIS, A. RAYNOUARD (dir.), *Le dialogue entre les juges européens et nationaux : incantation ou réalité ?*, Actes de la journée d'études organisée le 10 février 2003 à la faculté de droit, économie et administration de Metz, Bruxelles, Bruylant, 2004, pp. 95-108, spéc. p. 101.

¹⁷⁹ H. BLAISE, « Continuité de l'entreprise : flux et reflux de l'interprétation extensive de l'article L. 122-12 al. 2 du Code du travail », Dr. Soc. 1984, p. 91-99.

¹⁸⁰ CJCE 16 septembre 1992, *Katsikas, skeb, schroll*, Aff. C-132/91. Rec. I-6577. Les juges communautaires ont précisé que leur interprétation se faisait en considérant « l'ensemble des circonstances de fait qui caractérise l'opération », CJCE 20 novembre 2003, Aff. C-340/01. La méthodologie de cette approche a été

n'hésite désormais pas à rendre des décisions de justice au visa des directives européennes¹⁸¹, ce qui constitue une marque de leur convergence. Par exemple, le juge était en désaccord sur l'interprétation à réaliser sur l'exigence de la poursuite ou non de l'activité de l'entreprise cédant dans l'entité transférée. Initialement, le juge français admettait l'application des règles relatives au maintien du contrat de travail en cas de perte d'un simple marché¹⁸². En cette hypothèse, seule comptait la poursuite de l'activité aux mains d'un autre entrepreneur¹⁸³. Cette interprétation était basée sur l'idée d'« entreprise-activité »¹⁸⁴ puisque la poursuite de l'activité était le plus important. Le juge, en ce cas, exigeait un lien de droit entre le cédant et le cessionnaire¹⁸⁵. Le juge communautaire, quant à lui, à travers son interprétation de la directive de 1977, a affirmé que l'entité transférée devait conserver son identité, peu importe les modalités du transfert d'entreprise¹⁸⁶. Ce dernier ne fait pas référence à la présence d'un lien de droit entre les employeurs successifs, il préfère ne pas accorder une quelconque importance aux

mise en lumière à travers l'arrêt *Spijkers* du 18 mars 1986, CJCE 18 mars 1986, *Spijkers*, Aff. C-24/85: « Pour déterminer si ces conditions sont réunies, il convient de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait caractérisant l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit, le transfert ou non des éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension de ces activités. Il convient, toutefois, de préciser que tous ces éléments ne sont que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne sauraient, de ce fait, être appréciés isolément ». V. aussi J. -J. TOUATI, *L. 1224-1 à la loupe, Restructurations et contrats de travail*, Paris, Liaisons, 2^{ème} Éd., 2008, p. 69.

¹⁸¹ Cass. Soc. 7 juillet 1998, n°96-21451, Bull. civ. V 1998, n° 363 p. 275, obs. A. MAZEAUD, Dr. Soc. 1998, p. 948.

¹⁸² Cass. Soc. 27 février 1934, *Goupy*, J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ème} Éd., 2008, n°62, pp. 305-316; H. BLAISE, « Continuité de l'entreprise : flux et reflux de l'interprétation extensive de l'article L. 122-12 al. 2 du Code du travail », *art. préc.*

¹⁸³ La jurisprudence précise qu'il faut une poursuite des mêmes possibilités d'emploi ou lorsque la même entreprise continue à fonctionner avec les mêmes emplois sous une direction nouvelle. Cass. Soc. 28 novembre 1979, n°78-40372, Bull. civ. V 1979, n°900; Cass. Soc. 8 février 1984, n°81-42239,81-42240,81-42644, Bull. civ. V 1984, n°47. M. -H. CHEZLEMAS, *La situation des salariés dans les opérations de transfert d'entreprise en droit comparé : France, Royaume-Uni, États-Unis*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 51, 2009, pp. 66-72, *spéc.* p. 72. Cf. *infra* § n°245 et s.

¹⁸⁴ L'« entreprise-activité » fait référence à l'activité économique exercée par cette entité, H. BLAISE, *art. préc. spéc.* p. 91; N. MOIZARD, *op. cit.*, n°36, p. 41; J. -J. TOUATI, *op. cit.*, n°118, p. 89.

¹⁸⁵ Cass. Soc. 12 juin 1986, n°84-43601,84-43448, Bull. civ. V 1986, n° 299, p. 229 : « la modification dans la situation juridique de l'employeur qui a pour effet de laisser subsister entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise tous les contrats de travail en cours au jour de la modification, implique l'existence d'un lien de droit entre les employeurs successifs ».

¹⁸⁶ CJCE 18 mars 1986, *Spijkers*, Aff. C 24/85, *préc.* Cet arrêt précise que « l'entité économique qui a été aliénée, ce qui résulte notamment du fait que son exploitation est effectivement poursuivie ou reprise par le nouveau chef d'entreprise avec les mêmes activités sous des avantages analogues ». B. LARDY-PÉLISSIER, « Le transfert d'entreprise », Dr. Ouvrier 2012, n°767, p. 398; CJCE 10 février 1988, *Tellurep*, Aff. C-324/86, note G. COUTURIER, Dr. Soc. 1988, p. 455; CJCE 15 juin 1988, *Bork International*, Aff. C-101/87.

mécanismes juridiques utilisés pour le transfert d'entreprise¹⁸⁷. Une contradiction était donc présente dans l'interprétation des juges. La situation, défavorable pour la reconnaissance de l'entité économique autonome, a évolué puisque le juge français a modifié progressivement sa jurisprudence¹⁸⁸. En 1990, il est engagé de manière expresse dans la même interprétation que le juge français, en affirmant dans un attendu de principe mentionnant expressément le texte européen: « (...) que les articles 1 et 3 de la directive du 14 février 1977 du Conseil des Communautés européennes et L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail s'appliquent, même en l'absence d'un lien de droit entre les employeurs successifs, à tout transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise »¹⁸⁹. Par la suite, le juge français a confirmé sa position en imposant l'identification d'une entité qui conserve son identité par une nécessaire organisation autonome¹⁹⁰, sans référence à des liens de droit entre le cédant et le cessionnaire. Par cette évolution, le juge français a harmonisé¹⁹¹ sa position par rapport au juge communautaire¹⁹², ce qui a eu pour effet de déterminer avec certitude la présence de l'entité économique autonome.

90. Une influence portée au législateur. Un second exemple confirme la construction des critères de l'entité économique autonome par le dialogue des juges et,

¹⁸⁷ A. LYON-CAEN, « L'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail à l'heure du droit communautaire », D. 1990, p. 305.

¹⁸⁸ Cass. Ass. Plén. 15 novembre 1985, n°82-41510, n°82-40301, Bull. civ. A. P 1985, n° 7, p. 11, concl. G. PICCA, Dr. Soc. 1986, pp. 605-608 ; note G. COUTURIER, Dr. Soc. 1986, pp. 7-8 ; M. GADRAT, *Restructurations et droit du travail*, Thèse Bordeaux, 2014, n°917, pp. 843-845. V. Aussi : Cass. Soc. 12 juin 1986, n° 84-43601, Bull. civ. V 1986, n° 299 p. 229.

¹⁸⁹ Cass. Ass. Plén. 16 mars 1990, n°89-45730, 86-44519, 86-44686, Bull. civ. A. P 1990, n° 4 p. 6, concl. H. DONTENWILLE, Dr. Soc. 1990, pp. 399 et s. ; note G. COUTURIER, « L'article L. 122-12 du Code du travail: la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation », Dr. Soc. 1990, p. 412 ; note X. PRÉTOT, Dr. Soc. 1990, p. 416 ; note E. WAGNER, Dr. Ouvrier 1990, n° 501, pp. 317 et s. ; note A. LYON-CAEN, « L'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail à l'heure du droit communautaire », D. 1990, p. 305 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ième} Éd., n°63, pp. 305-316. La solution de cassation est affirmée sous la référence de la directive communautaire de 1977. Cet arrêt revêt d'ailleurs une importance particulière que les juges ont traduit par une structure inédite dans laquelle se présente un chapeau en présence d'une décision de rejet. M. -N. JOBART-BACHELLIER, X. BACHELLIER, J. BUK-LAMENT, *La technique de cassation*, Paris, Dalloz, 2013, p. 44. D'ailleurs, la disposition législative française n'impose *stricto sensu* pas plus de force aux modalités de cette étape car, quand bien même plusieurs opérations juridiques soient citées, elles ne le sont qu'à titre d'exemple sans caractère limitatif.

¹⁹⁰ Philippe Waquet, alors conseiller à la Cour de cassation a expliqué que « la notion de perte de marché se confond avec l'exigence du transfert d'une entité économique conservant son identité », Ph. WAQUET, « La reprise d'un marché de prestations de service entraîne-t-elle l'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail ? », Dr. Soc. 1992, pp. 186 et s..

¹⁹¹ H. DONTENWILLE, concl. *préc.*

¹⁹² Solution confirmée : Cass. Soc. 7 juillet 1998, *préc.*, obs. A. MAZEAUD, Dr. Soc. 1998, p. 948 ; Cass. Soc. 23 octobre 2007, n°06-45289, Bull. civ. V 2007, n° 170, note P. MORVAN, « Transfert d'entreprise : existence d'une entité économique autonome dont l'identité est préservée », JCP S n°16, 15 avril 2008, 1232.

même plus, puisque c'est le législateur français qui a réagi à la doctrine communautaire. Le juge communautaire a autorisé le transfert des activités de publicité et d'information entre une association privée et une commune¹⁹³. En d'autres termes, le transfert de l'entité imposait une évolution de régime juridique entre le droit privé et le droit public¹⁹⁴. Cette possibilité émise par le juge communautaire a bouleversé le droit en vigueur en France. En effet, le juge français estimait que la reprise sous la forme d'un service public administratif¹⁹⁵ entraînait la cessation de l'entreprise qui perdait alors son identité¹⁹⁶. L'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail devenait ainsi impossible. Cette posture du juge français possède la rigueur de la *suma divisio* entre droit public et droit privé¹⁹⁷, mais l'impulsion communautaire a conduit à un revirement. Désormais, le juge français a affirmé que la seule circonstance que le cessionnaire soit géré sous la forme d'un établissement public administratif lié à son personnel par des rapports de droit public¹⁹⁸ n'est pas un obstacle à l'application des dispositions relatives au transfert d'entreprise. Cette évolution mise en œuvre par le juge judiciaire¹⁹⁹, puis par le Tribunal des conflits²⁰⁰ et enfin par le Conseil d'État²⁰¹, a été consacrée par une loi de 2005²⁰², qui

¹⁹³ CJCE 26 septembre 2000, *Mayeur*, Aff. C-175/99, Rec. P. I-7755. La commune cessionnaire bénéficiait déjà antérieurement des services de publicité. V. aussi CJUE 20 janvier 2011, *CLECE*, Aff. C-463/09 ; CJUE 6 septembre 2011, *Scattolon*, Aff. C-108/10.

¹⁹⁴ Ce qui importe pour l'application de la directive est l'exercice d'une activité économique. La volonté des juges est ne pas exclure du champ d'application du transfert d'entreprise d'importantes catégories de salariés exerçant des activités économiques. Une réserve a, tout de même, été émise lorsque le transfert de l'entité économique autonome vers un service public administratif entraîne une modification substantielle des conditions de travail, CJCE 11 novembre 2004, *Boor*, Aff. C-425/99. V. notamment N. MOIZARD, *op. cit.*, n°45, p. 50.

¹⁹⁵ La solution est tout autre pour un service public industriel et commercial, Cass. Soc. 7 octobre 1992, n°89-45712, Bull. civ. V 1992, n° 499 p. 316.

¹⁹⁶ Cass. Soc. 7 octobre 1992, *préc.*

¹⁹⁷ C. WOLMARK « Le sort des contrats de travail en cas de reprise en gestion directe d'un service public administratif », RDT 2006, pp. 159 et s.

¹⁹⁸ Cass. Soc. 25 juin 2002, n°01-43467, 01-43477 à 01-43499, Bull. civ. V 2002, n° 209 p. 202, note A. MAZEAUD, Dr. Soc. 2002, pp. 1013-1014, note S. PUGEAULT, « L'application de l'article L. 122-12 du Code du travail aux services publics administratifs » AJDA 2002, n°9, pp. 695-700 ; Cass. Soc. 14 janvier 2003, n°01-43676, Bull. civ. V 2003, n° 3 p. 2, note S. CREVEL, JCP E n°14, 3 avril 2003, p. 621, note Y. SAINT-JOURS, Dr. Ouvrier 2003, n°659, pp. 253-255 ; Cass. Soc. 23 octobre 2007, *préc.*

¹⁹⁹ Arrêts précités.

²⁰⁰ TC, 19 janvier 2004 *Devun c/ Cne de Saint Chamond*, n°3393, RJS 05/2004, n°506, p. 354 ; avis J. DUPLAT, Dr. Ouvrier 2004, n°669, p. 146, note A. MAZEAUD, Dr. Soc. 2004, p. 433 ; TC, 14 février 2005, *Adler c/ Commune de Théoule sur mer*, n°3441, RJS 8-9/2005, n°805, p. 640.

²⁰¹ CE, 22 octobre 2004, *Lamblin*, n°245154, RJS 12/2005, n°12, pp. 28-29 ; concl. GLASER, Dr. Soc. 2005, pp. 37-45 ; note G. ORSONY, Dr. Adm. 2005, p. 269.

²⁰² Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, JO 27 juillet 2005, p. 12183. C. WOLMARK, *art. préc.* ; A. MAZEAUD, « Reprise d'une entité économique par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif. Commentaire de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique », Dr. Soc. 2006, pp. 383-387 ; J. -B. COTTIN, « Transfert d'une entité économique autonome vers un service public administratif. Des incertitudes demeurent après la loi du 26 juillet 2005 », RJS 2006, pp. 3-7 ; M. TOUZEIL- DIVINA, « L'article L. 122-12 du Code du travail

a instauré l'article L. 1224-3 du Code du travail²⁰³. Ainsi, le juge communautaire a imposé son interprétation au juge français. Mais le mouvement est réciproque et le juge français peut également être à l'initiative de l'élaboration de l'entité économique autonome.

91. L'initiative du juge français. Une convergence des juges a également mis en exergue le critère de la permanence de l'activité exercée. Condition issue de la jurisprudence française²⁰⁴, l'exigence d'une poursuite de l'activité a été reprise par la jurisprudence communautaire²⁰⁵, qui a affirmé que « *le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert au sens de cette directive est de savoir si l'entité en question garde son identité, ce qui résulte notamment de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise* »²⁰⁶. Néanmoins, la Cour de justice nuance son interprétation en affirmant que la permanence d'une activité identique ou analogue par des factures de production du cessionnaire emporte la condition d'un maintien de l'autonomie organisationnelle²⁰⁷. En ce cas, c'est le juge communautaire qui a convergé vers l'interprétation française. Un nouvel élément de l'entité économique autonome a été défini avec certitude par le dialogue des juges.

92. Ces quelques exemples d'interprétations convergentes des juges démontrent comment leur dialogue a contribué à la consécration de l'entité économique

confronté au droit public », AJFP 2006, pp. 172-179 ; J. -P. DIDIER, « Le transfert du personnel du privé au public : le cas de la remunicipalisation des services publics administratifs », JCP A n°10, 10 mars 2014, 2070. V. aussi N. MOIZARD, *op. cit.*, n°46-47, pp. 50-51.

²⁰³ Art. L. 1224-3 C. trav. La personne publique doit proposer aux salariés transférés un contrat de travail issu du droit public. Il n'y a pas un maintien du contrat de travail au sens strict mais une novation vers un contrat de travail aux conditions de droit public, si le salarié accepte les modifications engendrées par la gestion de droit public. En cas de refus du salarié, la personne publique procède à son licenciement dans les garanties posées par le Code du travail. A. CORMIER LE GOFF, É BÉNARD, *Les restructurations, aspects juridiques et pratiques*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 3^{ème} Éd., 2014, pp. 30-32.

²⁰⁴ Cass. Civ. 27 février 1934, *Goupy, précité*. Afin de déterminer l'identité de l'entité et de l'activité transférée, les juges procèdent par la méthode du faisceau d'indices. Dès lors, l'entité économique autonome ne sera pas caractérisée si l'activité est exercée à l'égard d'une clientèle totalement différente (Cass. Soc. 2 novembre 2005, n°03-47215, *inédit*, RJS 01/2006, pp. 18-20), utilisant du matériel différent (Cass. Soc. 31 mars 2010, n°09-40693, *inédit*, RJS 06/2010, p. 437-438), ou encore réalisée dans des locaux différents (Cass. Soc. 13 novembre 2007, n°06-41512, *inédit*, note Ph. WAQUET, « Transfert d'une entité économique autonome, perte d'identité », RDT 2008, p. 35). Cette appréciation porte tant sur l'objet de l'activité que sur les conditions de son exercice. L'identité est également appréciée à travers les pouvoirs dont dispose le personnel d'encadrement sur l'entité transférée, CJUE 6 mars 2014, *Amatori c/ Telecom italia*, Aff. C-488/12. Néanmoins, afin de faciliter la vie économique des entreprises et de faire échec à la volonté de modifications du cessionnaire, l'appréciation de l'identité de l'activité exercée se réalise au moment du transfert « *quelle que soit son évolution future* » (Cass. Soc. 2 février 2006, n° 04-41089, 04-41090, *inédit*, note Ph. WAQUET « Variations sur l'article L. 122-12 du Code du travail », RDT 2006, pp. 26et s.).

²⁰⁵ CJCE 18 mars 1986, *Spijkers*, Aff. C-24/85, Rec. , p. 1119.

²⁰⁶ CJCE 18 mars 1986, *préc.* ; CJCE, 15 juin 1988, *Bork*, Aff. 101/87, Rec., p. 3057.

²⁰⁷ CJCE 12 février 2009, *Klarenbergc/ ferroton technologies gmbh*, Aff. C-466/07.

autonome. Ses caractères définis de manière commune, se sont imposés. Les juges confrontés à des situations inédites ont dû rechercher la configuration la plus pertinente pour l'application des règles du transfert d'entreprise. C'est alors par une progression collective que se sont imposés les contours de l'entité économique autonome. D'ailleurs, ils ont été repris au sein d'une directive européenne de 2001, ce qui réalise la consécration de ce périmètre.

b. La consécration par le droit social de l'Union européenne

93. L'octroi d'une définition. Au fur et à mesure du dialogue des juges, la définition de l'entité économique s'est alors affinée, des critères ont été mis en exergue. Le juge a déclaré que l'entité économique autonome se distingue par « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre* »²⁰⁸. En 1998, les caractères de périmètre ont été consacrés dans les textes communautaires²⁰⁹. La directive du 12 mars 2001²¹⁰, révisant la directive de 1998 définit de manière explicite l'entité économique autonome. Ainsi, ce périmètre s'entend d'une entité « *maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire* ». Cette définition traduit les débats jurisprudentiels²¹¹ et elle « *permet d'admettre qu'en cas de transfert des éléments d'organisation de l'entreprise, la cession rentre dans le champ du transfert d'application de la directive* »²¹². Cette définition a été approuvée par les auteurs de la doctrine

²⁰⁸ Cass. Soc. 7 juillet 1998, n°96-21451, Bull. civ. V 1998, n° 363 p. 275 ; « *Attendu, selon ce texte tel qu'interprété au regard de la directive n° 77-187 du 14 février 1977, que les contrats de travail en cours sont maintenus entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise en cas de transfert d'une entité économique, conservant son identité, dont l'activité est poursuivie ou reprise ; que constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre* » ; Cass. Soc. 15 décembre 2004, n°03-46105, inédit, RJS 02/2005, pp. 101-102.

²⁰⁹ Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, (JO n°L 225 du 12/08/1998 p. 0016 – 002).

²¹⁰ Directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, (JO L 82 du 22 mars 2001, pp. 0016-0020).

²¹¹ J. PÉLISSIER, G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Précis Droit du travail*, Dalloz, 24^{ième} Éd., 2008, n°297-299, pp. 334-339; P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ième} Éd., 2013, n°42, pp. 32-33.

²¹² S. HENNION, M. LE BARBIER-LE BRIS, M. DEL SOL, *Droit social européen et international*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2010, p. 433.

française. Ainsi, Patrick Morvan définit ainsi l'entité économique autonome comme un « *groupement au service d'un but, soit un ensemble de moyens et de personnes, organisé de façon durable et non temporaire, exerçant une activité économique à titre principal ou accessoire et poursuivant un objectif économique propre* »²¹³.

94. Une consécration inachevée. Pourtant, certaines décisions de justice contredisent cette définition qui reflète des divergences dans l'approche jurisprudentielle. En effet, le dialogue des juges, s'il a permis l'identification de l'entité économique autonome par de nombreuses interactions, a aussi mis en exergue certains points de désaccord ou n'a pas résolu les désaccords antérieurs. Par exemple, les juges français et communautaires ont rencontré une divergence d'interprétation sur le critère de l'autonomie de l'entité. Le juge français exige de manière expresse le terme « *autonome* »²¹⁴ dans ses décisions. L'appréciation de ce critère relève d'une casuistique exigeante pour les juges de la Cour de cassation²¹⁵. Les arrêts Perrier du 18 juillet 2000²¹⁶ ont précisé que l'indépendance fonctionnelle²¹⁷ comportait l'attribution d'un personnel organisé uniquement pour cette activité²¹⁸ – c'est-à-dire non polyvalent²¹⁹ – une direction propre et l'existence d'objectifs et des résultats liés à l'activité. L'existence d'une

²¹³ P. MORVAN, *op. cit.*, n°30, p. 25.

²¹⁴ M. GADRAT, *op. cit.*, n°918, p. 846.

²¹⁵ M. GADRAT, *op. cit.*, n°919, p. 847 ; Y. CHAGNY, « Voyage autour de l'entité économique », Sem. Soc. Lamy, 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 51-55, spéc. p. 52 : « L'autonomie existe chaque fois que l'ensemble considéré est viable économiquement et que son objectif, sa raison sociale et son organisation rendraient inutile son rattachement à un autre ensemble plus vaste ou plus structuré, qu'il pourrait constituer une entreprise à lui seul », « Elle implique une certaine indépendance étayée par une organisation propre ainsi qu'un personnel et des moyens matériels dédiés à la réalisation de l'objectif qui lui est spécialement assigné », M. GADRAT, *op. cit.*, n°922, p. 850.

²¹⁶ Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-13976, 98-18037, Bull. civ. V 2000, n° 285 p. 225, note G. COUTURIER, « L'article L. 122-12 du Code du travail et les pratique d'externalisation », Dr. Soc. 2000, pp. 845 et s.; note Ph. WAQUET, « Libres propos sur l'externalisation », Sem. Soc. Lamy 2000, n°999, pp. 7-9 ; rapp. B. BOUBLI, Sem. Soc. Lamy 2000, n°992, pp.7-9. Cette question a aussi été soulevée dans le domaine médical où l'article L. 6113-2 du Code de la santé publique envisageait une prise en charge globale du patient, ce qui refuse toute autonomie des services de restauration, hôtellerie, etc. La cour de justice a refusé une conception si stricte de l'autonomie en ce domaine par l'arrêt *Abler* (CJCE 20 novembre 2003, *Abler*, Aff. C-340/01, RJS 2004, n°474, pp. 326-328) et la jurisprudence française s'est accordée avec cette interprétation (Cass Soc. 27 mai 2009, n°08-40393, Bull civ. V 2009, n° 138, note J. - Y. FROUIN, « Sur l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail au transfert de services d'un établissement de santé : la fin d'une exclusion », RDT 2009, pp. 446-448, note P. MORVAN, « Transfert d'entreprise : à propos de la notion d'entité économique autonome », JCP S n°31, 28 juillet 2009, 1356).

²¹⁷ P. MORVAN, *op. cit.*, n°25, p. 23.

²¹⁸ CJCE 10 décembre 1998, Aff. C-173/96 et C-247/96.

²¹⁹ La polyvalence des salariés est donc « un obstacle rédhibitoire à la qualification d'entité autonome », P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ième} Éd., 2013, n°47, p. 33 ; *contra* M. GADRAT, *op. cit.*, n°923, p. 851, pour cet auteur, ce critère n'a pas la qualité de rédhibitoire car « dans la mesure où lorsqu'un salarié effectue son travail dans le cadre de plusieurs entités dont l'une est l'objet d'un cession relevant de ce texte, le contrat de travail du salarié se trouve scindé en deux du fait de son transfert partiel ».

communauté de travail affectée à l'activité cédée²²⁰ ou la présence de moyens matériels ou immatériels sont également des critères retenus. Le juge communautaire estime, quant à lui, que l'autonomie est comprise dans le sens même de l'entité économique²²¹. La Cour de justice a précisé, en 1997, que la notion d'entité se comprend comme « *un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre* »²²². La qualification d'économique de l'entité énoncée par le juge communautaire renvoie à la notion d'organisation poursuivant un objectif propre²²³, et, plus précisément, à une activité de production ou de vente de biens ou de services marchands. La Cour de justice a admis la reconnaissance d'une entité économique autonome, alors que les équipements matériels n'étaient que mis à la disposition du cessionnaire²²⁴, le transfert ne portait que sur la main d'œuvre. Pour le droit de l'Union européenne, « *une collectivité de travailleurs que réunit durablement une activité commune peut correspondre à une entité économique* »²²⁵. Une forte divergence entre les juges apparaît. Malgré la consécration légale de l'entité économique autonome, la difficulté n'est pas résolue. Le juge français exige toujours le transfert d'éléments

²²⁰ Cass. Soc. 22 janvier 2002, n° 00-40787, Bull. civ. V 2002, n° 24 p. 20, Sem. Soc. Lamy 2002, n°1097, p. 14 ; M. GADRAT, *op. cit.*, n°923, pp. 851-852 ; M. DARMAISAIN, « Le concept de transfert d'entreprise », Dr. Soc. 1999, p. 343 ; les impératifs juridiques ne sont pas des éléments retenus par les juges. M. GADRAT, *op. cit.*, n°927, pp. 855-857.

²²¹ C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, V. 69, 2007, n°316, pp. 300-301.

²²² CJCE, 11 mars 1997, *Ayşe Süzen*, Aff. C-13/95 ; Cass. Soc. 7 juillet 1998, *préc.* Le terme entité permet de le distinguer de l'entreprise, ce terme recoupe une réalité assez large permettant d'y inclure tout « *ensemble de facteurs de production affectés à une même exploitation* » ; Y. CHAGNY, *art. préc. spéc.* p. 51.

²²³ CJCE 10 décembre 1998, *Hernandez Villa SA*, Aff. C-127/96, C-229/96, Aff. C-74/97 ; CJUE 9 septembre 2015, Aff. C-160/14.

²²⁴ CJCE 14 avril 1994, *Schmidt*, Aff. C-392/92 ; note P. POCHE, « L'apport de l'arrêt Schmidt à la définition d'une entité économique », Dr. Soc. 1994, p. 931 ; CJUE, 15 décembre 2005, *Güney-Görres*, Aff. C-232/04 et 233/04. CJCE, 13 septembre 2007, *Jouini*, Aff. C-458/05, Les juges explicitent la vérification des éléments suffisants pour la poursuite de l'activité économique.

²²⁵ CJCE 11 mars 1997, *Ayşe Süzen*, Aff. C-13/95 ; CJUE 20 janvier 2011, Aff. C-463/09 ; CJUE 6 septembre 2011, *Scattolon*, Aff. C-108/10. N. MOIZARD, *op. cit.*, n°48, p. 52. Le raisonnement des juges européens est alors pragmatique, puisqu'ils recherchent une « commune finalité » dans l'opération de transfert rendant autonome l'entité transférée. Cette direction des juges de la Cour de Justice est pour le moins critiquable et comme le souligne Magali Gadrat dans ses travaux de thèse relatifs aux restructurations, un défaut de raisonnement est perceptible, faisant de « *l'effet de la directive la condition de son application* », M. GADRAT, *op. cit.*, n° 930, p. 859. De plus, le raisonnement se spécialise quant au secteur d'activité et ne garantit plus la reprise des contrats. N. MOIZARD, *op. cit.*, n°51, p. 53. Certains secteurs ont été exclus de l'application de la directive par les juges. C'est le cas pour du secteur de forage de tunnels et de galeries dans les mines CJCE 2 décembre 1999, *Allen e. a.*, Aff. C-234/98, RJS 2000, n°600, de l'exploitation d'une ligne de bus (CJCE 25 janvier 2001, *Liikenne*, Aff. C-172/99, Rec. P. I-745, note M. BONNECHÈRE, Dr. Ouvrier 2001, p. 180), ou encore de la restauration collective (CJCE 20 novembre 2003, *Abler e. a.*, Aff. C-340/01). La Cour de justice a aussi refusé l'application de la directive pour la reprise de salarié dans un chantier détermine (CJCE 19 septembre 1995, *Rygaard*, Aff. C-48/94).

matériels et de moyens humains²²⁶ au sein de l'entité économique autonome pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Cette résistance n'est pourtant pas hermétique puisque le juge ont fait preuve d'aménagements en admettant que la reprise des éléments corporels puisse s'opérer de manière indirecte²²⁷. Ce désaccord entre les juges français et européens constitue une source d'incertitude pour l'institutionnalisation de l'entité économique autonome. D'autres dissonances existent, notamment celle portant sur le moment d'appréciation des critères de l'entité économique autonome. Le juge français réalise son analyse avant l'opération de transfert, alors que le juge communautaire détermine l'entité économique autonome par l'identification de ses différents critères lorsque l'entité est séparée de son entreprise d'origine²²⁸.

95. Ces exemples témoignent d'une incertitude défavorable à la consécration de l'entité économique autonome et prouve que l'institutionnalisation de l'entité économique autonome n'est pas totalement achevée. Des précisions devront être apportées mais sa présence n'est pas remise en cause. D'ailleurs, la portée de ce périmètre est importante puisqu'elle rayonne au-delà des frontières du droit du travail.

2. Le rayonnement de l'entité économique autonome au sein de la jurisprudence française

96. Le périmètre de l'entité économique autonome est utilisé lors des opérations de restructuration qui mobilisent également les dispositions du droit commercial. Par essence, la cession partielle de l'entreprise est associée au maintien de l'entreprise puisque son transfert à titre onéreux participe à l'apurement du passif²²⁹. Plus

²²⁶ Cass. Soc. 3 novembre 2011, n°10-11820, Bull. civ. V 2011, n° 249, RJS 01/2012, p. 22 ; note Ph. TRICOIT, « Mise en œuvre d'un transfert conventionnel de salariés », JCP S n°9, 29 février 2012, 1098 ; M. GADRAT, *op. cit.*, n°932, p. 862-863 ; Cass. Soc. 23 octobre 2007, n°06-45289, Bull. civ. V 2007, n° 170, note P. MORVAN, « Transfert d'entreprise : existence d'une entité économique autonome dont l'identité est préservée », JCP S n°16, 15 avril 2008, 1232 ; Cass. Soc. 14 mars 2012, n°10-27809, *inédit*, RJS 05/2012, n°419, pp. 361-362 ; Cass. Soc. 21 mai 2014, n°13-18539, *inédit*, RJS 8-9/2014, n°611, p. 509.

²²⁷ CJUE, 15 décembre 2005, *arrêt préc.* Cette solution a été reprise par les juges de la Cour de cassation, Cass. Soc. 24 novembre 2009, n°08-44148, Bull. civ. V 2009, n° 264, RJS 02/2010, pp. 129-130 ; Cass. Soc. 27 février 2013, n°12-12305, *inédit*, RJS 05/2013, n°350, p. 356 ; Cass. Soc. 24 avril 2013, n°11-26388, *inédit*.

²²⁸ A. CORMIER LE GOFF, É. BÉNARD, *op. cit.*, n°19, p. 20.

²²⁹ Le droit des entreprises en difficulté, qui envisage la cession « *comme une technique de liquidation puisqu'elle transforme en argent* » le bien vendu, C. SAINT-ALARY-HOUIN, *Droit des entreprises en difficulté*, Paris, LGDJ, Domat, Droit privé, 9^{ème} Éd., 2014, n°1237, p. 774.

précisément, l'article L. 642-1 du Code de commerce énonce des impératifs similaires à ceux du maintien d'activité de l'entreprise²³⁰.

Dans cette hypothèse, les juges de la Cour de cassation ont procédé à l'identification de l'entité transférée, en accordant le discours du droit commercial au discours du droit du travail. Tout d'abord, les juges ont affirmé l'absence d'incompatibilité entre le régime de la cession partielle d'éléments d'actifs dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire, en ce que ce régime « *n'est pas de nature à faire échec à l'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail* »²³¹. L'unité de production cédée contribue à la poursuite de l'activité et les caractères de cette unité permettent, à l'instar d'une cession d'actifs isolés, de préserver le même objet après le transfert dans le respect du critère d'identité. Une analogie peut s'établir entre la cession partielle d'entreprise et l'entité économique autonome²³². La même solution a été rendue pour une cession-redressement en 1999²³³.

De manière plus affirmative, les juges de la Cour de cassation ont admis une application de plein droit des dispositions relatives au transfert d'entreprise en cas de cession partielle d'entreprise²³⁴. Ensuite, par une analyse liée à l'objectif de maintien de l'emploi, les juges

²³⁰ Art. L. 642-1 alinéa 1 C. com : « *La cession de l'entreprise a pour but d'assurer le maintien d'activités susceptibles d'exploitation autonome, de tout ou partie des emplois qui y sont attachés et d'apurer le passif* ».

²³¹ Cass. Soc. 31 mars 1998, n°92-41395, Bull. civ. V 1998, n° 181, p. 132, note R. VATINET, « *Liquidation judiciaire. Cession d'actifs. Art. L. 122-12 al. 2. Licenciements sans effet* », Dr. Soc. 1998, pp. 745 et s.

²³² Cass. Soc. 21 mars 1990, n° 87-41404, Bull. civ. V. 1990, n°133 ; la cession régie par l'ancien article L. 622-17 C. com d'une unité de production autorisée par le juge commissaire constituait « *de plein droit* » une entité économique autonome. V. J. -J. TOUATI, *L. 1224-1 à la loupe, Restructurations et contrats de travail*, op. cit., pp. 34-35.

²³³ Cass. Soc. 13 janvier 1999, n°96-42536, inédit.

²³⁴ Cass. Soc. 6 juillet 1999, n°97-42231, Bull. civ. V 1999, n° 322, p. 235 : « *Vu les articles 125, alinéa 1, 81 et 82 de la loi du 25 janvier 1985 et L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ; Attendu que, selon le premier de ces textes, les institutions mentionnées à l'article L. 143-11-4 du Code du travail peuvent refuser pour quelque cause que ce soit de régler une créance figurant sur un relevé des créances résultant d'un contrat de travail ; qu'aux termes des dispositions des deuxième et troisième textes, la cession de l'entreprise en redressement judiciaire arrêtée par le tribunal de la procédure, laquelle cession, lorsqu'elle est partielle, ne peut être ordonnée que si elle porte sur un ensemble d'éléments d'exploitation sur la composition desquels le tribunal doit statuer et qui forment une ou plusieurs branches complètes et autonomes d'activités, a pour but d'assurer le maintien d'activités susceptibles d'exploitation autonome et de tout ou partie des emplois qui y sont attachés ; qu'il en résulte que la cession entraîne de plein droit le transfert d'une entité économique autonome conservant son identité et, par voie de conséquence, la poursuite, avec le cessionnaire, des contrats de travail des salariés qui ne sont pas licenciés en exécution du plan de redressement* ».

ont pleinement assimilé l'entité transférée à l'entité économique autonome²³⁵ ; les critères sont équivalents.

Ces solutions n'ont pas été contrariées par l'évolution légale du droit des entreprises en difficulté réalisée en 2005²³⁶, même si la référence à une unité de production a disparu de cette branche du droit²³⁷. En effet, la cession partielle porte, selon l'article L. 642-1 alinéa 2 du Code de commerce, sur « *un ensemble d'éléments d'exploitation qui forme une ou plusieurs branches complètes et autonomes d'activités* »²³⁸. Une branche autonome d'activité est une notion propre aux opérations de fusion qui possède une définition dans les dispositions de la directive communautaire relative aux fusions de 1990²³⁹. Il s'agit « *d'un ensemble d'éléments d'actifs et de passifs d'une division d'une société qui constituent, du point de vue de l'organisation, une exploitation autonome, c'est-à-dire capable de fonctionner par ses propres moyens* »²⁴⁰. Une analyse comparative avec les caractères de l'entité économique autonome conduit à une exigence identique d'autonomie et de poursuite d'activité au sein d'une même entité. Ainsi, la branche autonome d'activité peut s'apparenter au périmètre de l'entité économique autonome, ce qui confirme son influence au-delà des frontières du droit du travail²⁴¹.

97. Tout comme l'établissement distinct, le périmètre de l'entité économique autonome a été consacré par une forte intervention des juges français mais aussi européens. L'analyse des évolutions jurisprudentielles issues du dialogue des juges a permis de mettre en valeur le processus de son institutionnalisation. Si quelques

²³⁵ Cass. Soc. 27 octobre 1999, n°97-43194, Bull. civ. V 1999, n° 415 p. 305, note R. VATINET, Dr. Soc. 1999, p. 1114 ; Cass. Soc. 24 octobre 2006, n°04-45673, 04-45851, 04-45852, 04-46022, Bull. civ. V 2006, n° 316 p. 302. V. aussi C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, n°137, p. 137.

²³⁶ Loi n°2005-845 du 26 juillet 2005 de sauvegarde des entreprises (JO 27 juillet 2005, p. 12187) ; G. COUTURIER, « Le plan de cession, instrument de restructuration des entreprises défaillantes », Bull. Joly Sociétés, 2008, n°2, pp. 142-151 ; A. MAZEAUD, « Les cessions d'entreprise ou de partie d'entreprise depuis la loi du 26 juillet 2005 relative à la sauvegarde des entreprises », Dr. Soc. 2006, pp. 12-16. Avant cette loi, une distinction existait entre les cessions-redressement qui portaient sur « *un ensemble d'éléments d'exploitation qui forme une ou plusieurs branches complètes et autonomes d'activités* » (ancien art. L. 621-83 al. 2 C. com.) et les cessions-liquidations reposant sur « *des unités de production composées en tout ou partie de l'actif mobilier ou immobilier* » (ancien art. L. 622-17 C. com.).

²³⁷ Cass. Soc. 11 octobre 2005, n° 03-46008, *inédit*. Il faut examiner les éléments factuels afin de déterminer la présence des critères des périmètres de l'entité économique autonome. V. J. -J. TOUATI, *op. cit.*, p. 35.

²³⁸ C. SAINT-ALARY-HOUIN, *Droit des entreprises en difficulté*, *op. cit.*, n°1247, p. 781.

²³⁹ Art 2 i) de la directive 90/434/CEE du 23 juillet 1990 relative au régime fiscal applicable aux fusions, scissions, apports d'actifs et échanges intéressant des sociétés des États membres (JO n°L225 du 20 août 1990, p. 0001).

²⁴⁰ C. SAINT-ALARY-HOUIN, *op. cit.*, n°1247, p. 781.

²⁴¹ Cette solution vaut aussi pour les procédures de sauvegarde (art. L. 621-1C. com.), du redressement (art. L. 631-22 C. com) et à la liquidation judiciaire (art. L. 642- 1 C. com).

divergences subsistent quant à la formulation de ce périmètre, sa consécration est acquise par sa définition communautaire mais aussi son rayonnement au sein du droit des affaires.

98. Conclusion de chapitre. L'institutionnalisation des périmètres en-deçà de l'entreprise relève initialement d'une volonté du législateur de considérer les situations matérielles et concrètes de réalisation du travail. Leur développement et leur essor résultent d'une forte intervention jurisprudentielle qui a façonné différentes formules du périmètre de l'établissement distinct mais aussi du périmètre de l'entité économique autonome. Les périmètres en deçà de l'entreprise, grâce à leur intervention, sont aussi bien des espaces matériellement identifiables (l'établissement) que des représentations juridiques motivées pour la réalisation de différents mécanismes juridiques (l'établissement distinct et l'entité économique autonome). Le cheminement réalisé pour l'institutionnalisation des périmètres au-delà de l'entreprise ne répond nécessairement aux mêmes logiques, ce qui conduit à la réalisation d'une analyse distincte.

CHAPITRE 2 – L’INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES AU - DELÀ DE L’ENTREPRISE

99. Le second mouvement d’institutionnalisation des périmètres regroupe ceux qui englobent l’entreprise, ausein d’autres espaces plus importants. L’analyse des discours, ceux historiques et ceux actuels, dévoile une grande intervention complémentaire du législateur et du juge¹. Tous les deux ont cherché à traduire les mouvements de concentration économiques mais aussi professionnels perturbant la relation de travail. Toutefois, contrairement aux périmètres en deçà de l’entreprise qui s’inscrivent initialement dans une certaine matérialité, les périmètres au-delà de l’entreprise représentent des groupements d’entreprises dont les organisations structurelles perturbent le fonctionnement de l’ordre juridique du droit des affaires². Ces difficultés, notamment soulevées par les auteurs de doctrine³, tiennent « à rendre compte

¹ M. VAN de KERCHOVE, F. OST, *Le système juridique entre ordre et désordre*, Paris, PUF, *Les voies de droit*, 1988, p. 141 : « la production juridique du sens résulte moins d’une conscience intentionnelle unilatérale – celle du législateur qui lie le juge, ou celle du juge qui interpréterait la loi à sa guise – que d’un processus collectif, ininterrompu et multidirectionnel de circulation de sens ».

² M. VANHAECKE, *Les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome XVI, 1959, pp. 7-8. ; C. CHAMPAUD, *Le pouvoir de concentration de la société par actions*, Paris, Sirey, Bibliothèque de droit commercial, Tome 5, 1962, p. 50. V. aussi : F. MORIN, M. -L. MORIN, « La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l’université des sciences sociales de Toulouse, 2002, p. 497 ; J. PAILLUSSEAU, « La notion de groupe de sociétés et d’entreprises en droit des activités économiques », D. 2003, pp. 2346-2351 ; M.-A. MICHALET, *Qu’est-ce la mondialisation ?*, Paris, *La découverte*, 2004, pp. 71-73 ; M. -L. MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d’organisation des entreprises », RIT, vol. 144 (2005), n°1.

³ En témoigne la très grande littérature sur les groupes d’entreprises : V. notamment : M. VANHAECKE, *Les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit privé, 1959 ; Y. GUYON, G. COQUEREAU, *Le groupement d’intérêt économique, Régime juridique et fiscal*, Paris, Dalloz, 2^{ème} Éd., 1973 ; P. BÉZARD, L. DABIN, J. -F. ÉCHARD, B. JADAUD, A. SAYAD, *Étude du centre de recherche sur le droit des affaires Les groupes de sociétés, une politique législative*, Paris, Litec 1975 ; J. FREYSSINET, *Politiques d’emploi dans les grands groupes français*, Grenoble, Presse universitaire de Grenoble, 1982 ; M. PARIENTE, *Les groupes de sociétés, aspects juridique, social, comptable et fiscal*, Paris, Litec, 1993 ; C. HANNOUN, *Le droit et les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 216, 1991 ; D. GUILLOUET, *La représentation du personnel dans les groupes de sociétés*, Thèse Paris 2, 1999 ; B. TEYSSIÉ (dir.), *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon

à la fois de l'unité organisationnelle du groupe et de l'autonomie juridique des entités qui le composent »⁴. L'ambiguïté des périmètres n'ont pourtant pas empêché leur développement au sein du droit du travail, chacun répondant à certains impératifs. Ce sont alors de multiples déclinaisons du groupe d'entreprises qui ont été institutionnalisées..

100. Considérés comme des représentations à l'instar de l'entreprise, leur avènement et leur développement résultent d'une action commune (proche d'un dialogue) du législateur (**Section 1**) et du juge (**Section 2**) qui ont traduit le réalisme et les impératifs de ces périmètres. C'est par l'analyse de leur action que se comprennent la méthode d'institutionnalisation de ces périmètres mais aussi les motifs conduisant à leur élaboration.

Assas, LGDJ, 1999 ; C. MORIN, *Le groupe de sociétés au regard du droit social*, Thèse, Université de Toulon et du Var, 2000 ; T. GAUTHIER, *Les dirigeants et les groupes de sociétés*, Paris, Litec, Bibliothèque de droit de l'entreprise, Tome 47, 2000 ; B.DONDERO, *Les groupements dépourvus de personnalité juridique en droit privé, Contribution à la théorie de la personnalité morale*, Aix- Marseille, PUAM, 2006 (2 tomes) ; C. LHUSSIÉ, *Le rôle de l'intérêt du groupe de sociétés dans le droit positif des groupes*, Thèse Lille II, décembre 2007 ; E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008 ; D. CHATARD, *Réflexions sur le jeu croisé des pouvoirs et des responsabilités dans le groupe de sociétés : essai en droit du travail*, Paris Lexis Nexis, 2012 ; M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013 ; N. PELLETIER, *La responsabilité au sein des groupes de sociétés en cas de procédure collective*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit des entreprises en difficulté, Tome 1, 2013.

⁴ M. KOCHER, *op. cit.*, n°101, p. 45 ; C. HANNOUN, *op. cit.*, pp. 49 et 161. Plusieurs solutions ont été proposées dont l'attribution de la personnalité morale au groupe d'entreprises. La qualification est possible puisque en application de la théorie réaliste technique, « un groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes par la suite d'être juridiquement reconnus et protégés » Cass. Req. 23 février 1891 ; Cass. Civ. 2°, 28 janvier 1954, n°54-07081, Bull. civ. 2, 1954, n°32, p. 20, H. CAPITANT, Y. LEQUETTE, F. TERRÉ, *Grands arrêts de la jurisprudence civile, tome 1*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 13^{ième} Éd., 2015, n°19-20, pp. 135-145 ; note P. DURAND, Dr. soc. 1954, pp. 161 et s.; du même auteur, « L'évolution de la condition juridique des personnes morales de droit privé », in *Le droit privé français au milieu du XX^{ième} siècle : Études offertes à George Ripert*, Paris, LGDJ, 1950, pp. 138 et s. Cette qualification est pourtant rejetée faute d'un intérêt commun suffisant, le groupe étant composé d'une pluralité de volontés liées à chaque entité juridiques autonome Cass. Com. 2 avril 1996, n°94-16380, Bull. civ. IV, 1996, n° 113 p. 94, note J. -P. CHAZAL, « Nullité absolue du contrat passé par un groupement dépourvu de la personnalité morale », JCP G 1997, II 22803 ; J. -C. SAINT-PAU, *Droits de la personnalité*, Paris, Lexis Nexis, 2013, p. 105. V. aussi C. HANNOUN, *op. cit.*, n°128, p. 83 ; B. OPPÉTIT, A. SAYAG, « Méthodologie d'un droit des groupes de sociétés », Rev. Sociétés, 1973, p. 38. La reconnaissance de la personnalité morale est également rejetée pour des raisons d'opportunité, le groupe ne s'enferme alors pas dans une qualification figée par une réglementation légale conséquente . V. aussi J. HAMEL, « La personnalité morale et ses limites », D. 1949, p. 141, spéc. p. 143). V. aussi sur ce point : L. MICHOU, *La théorie de la personnalité morale. Son application au droit français*, (2 tomes), Paris, LGDJ, 1924, n°6, p. 16 ; G. GOUBEAUX, « Personnalité morale, droit des personnes et droit des biens », in *Aspects actuels du droit commercial français, Études dédiées à René Roblot*, Paris, LGDJ, 1984, p. 199 ; Ph. MALAURIE, « Nature juridique de la personnalité morale », Défrénois 1990, p. 1068 ; J. PAILLUSSEAU, « Le droit moderne de la personnalité morale », RTD Civ. 1993, p. 705, n°14 ; N. BARUCHEL, *La personnalité morale en droit privé – Éléments pour une théorie*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 410, 2004, n°58, p. 35 ; B. DONDERO, *op. cit.*, n°XXIII, pp. 31-32. ; M. KOCHER, *op. cit.*, n°s106 à 111, pp. 47-48.

Section 1 – La consécration légale des périmètres au-delà de l'entreprise

101. L'institutionnalisation des périmètres au-delà de l'entreprise au sein des discours légaux s'est réalisée en deux temps. L'instauration de plusieurs espaces englobant l'entreprise par des références plus ou moins précises (§1) a précédé la consécration d'une définition légale énoncée à l'article L. 2331-1 du Code du travail (§2).

§1- Les références légales aux périmètres au-delà de l'entreprise

102. Les premières références législatives à des périmètres au-delà de l'entreprise ont eu lieu dans le domaine de la négociation collective avec la mention de la branche, en 1936⁵. Elles résultent de l'héritage historique des corporations (A). L'étude de cette évolution souligne la particularité des périmètres dont l'apparition répond à un besoin précis⁶. Par la suite, et face au développement de l'économie, des périmètres englobant l'entreprise dans une organisation économique plus vaste sont apparus et ce sont développés fortement dans les énoncés normatifs à travers une réglementation de leurs relations (B).

A. L'héritage historique des périmètres professionnels

103. Une organisation professionnelle : les corporations. Les références législatives à la branche, la profession et aux territoires sont appréhendées comme un héritage du système corporatif⁷. Le regroupement de plusieurs entreprises afin de former un plus vaste ensemble n'est pas un phénomène récent. Déjà, aux prémices de la civilisation, les hommes exerçant une même activité se rassemblèrent au sein de *communautés d'artisans* au temps de Salomon chez le peuple juif⁸, d'*associations professionnelles* appelées *hétairies* chez le peuple grec⁹, ou encore, de *collèges d'artisans*

⁵ Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre Ier du Code du travail : « *De la convention collective de travail* ».

⁶ Bien que l'approche historique résulte d'une analyse linéaire, elle apparaît nécessaire dans notre démarche et se justifie car l'approche systémique ne se prive pas d'une source explicative.

⁷ É. MARTIN SAINT-LÉON, *op. cit.*, p. 621.

⁸ Le monarque Salomon a vécu de 965 à 930 avant Jésus-Christ.

⁹ Époque de la Grèce Antique, vers 100-250 après Jésus-Christ.

chez les Romains¹⁰. En France, l'origine *stricto sensu* des corporations date des XI^{ème} et XII^{ème} siècles et se localise principalement dans le Nord de la France où se situaient les grandes industries de textile et de fabrication de laine¹¹. Les corporations se présentaient alors comme des « *association[s] autorisée[s] par la puissance publique et formée[s] de plusieurs personnes qui vivent sous une police commune relative à leur profession* »¹². Elles avaient pour vocation d'organiser un groupement de « *personnes (et de leurs familles) en vue d'exercer et de régler une profession commune* »¹³. Ancrées dans les territoires puisque les corporations détenaient un monopole d'activité dans les communes, les corporations assuraient l'ordre en leur sein, contrôlaient le savoir professionnel, limitaient la concurrence déloyale et favorisaient l'entraide entre les travailleurs. Au XIII^{ème} siècle, sous la demande du prévôt de Paris, Etienne Boileau, les corporations rédigèrent leur statut¹⁴ formalisant une première normativité de ces groupements. Cet acte constitue une première forme d'institutionnalisation des groupements professionnels.

104. L'abolition des corporations. Néanmoins, après une période d'essor et de faste qui durera jusqu'au XVIII^{ème} siècle, le système des corporations sombra dans une décadence irrémédiable. Gangréné par un immobilisme absolu¹⁵, accablé de critiques sur leur organisation interne non renouvelée et concurrencée par des idées économiques nouvelles prônant le libre exercice de l'industrie, le système des corporations était vu comme de « *l'égoïsme réfléchi* »¹⁶. Ainsi, après plusieurs tentatives d'abolition¹⁷, le

¹⁰ É. MARTIN SAINT-LÉON, *Histoire des corporations de métiers. Depuis leurs origines jusqu'à leur suppression en 1791*. Genève, Slatkine – Megariotis-Reprints, 1976, pp. 1-2.

¹¹ Par exemple, Henri I d'Angleterre (1100-1135) a édicté une chartre dans laquelle il confirme la guilde de cordonniers de Rouen, É. MARTIN SAINT-LÉON, *op. cit.*, p. 73.

¹² Le dictionnaire de l'Académie Française de 1789 définissait les corporations comme une « *association autorisée par la puissance publique et formée de plusieurs personnes qui vivent sous une police commune relative à leur profession* », définition citée dans G. BERNARD, J. -P. DESCHDT, *Les forces syndicales françaises*, Paris, PUF, Coll. Major, 2010, p. 6.

¹³ G. BERNARD, J. -P. DESCHDT, *op. cit.*, p. 8.

¹⁴ G. BERNARD, J. -P. DESCHDT, *op. cit.*, p. 9

¹⁵ Par exemple, Étienne Martin Saint-Léon mentionne dans son ouvrage historique le refus de réaliser de la publicité étendue, c'est-à-dire la diffusion des prospectus pour la vente de bien à prix fixe, É. MARTIN SAINT-LÉON, *op. cit.*, p. 518.

¹⁶ É. MARTIN SAINT-LÉON, *op. cit.*, p. 519.

¹⁷ Un édit de mars 1765 avait déjà permis à toute personne sauf aux magistrats de faire du commerce de gras. Un édit de 1776 porté par Turgot avait aussi procédé à l'interdiction des corporations mais face à l'opposition du Parlement, le système corporatif avait été réintégré, sous une autre forme, par un édit enregistré le 28 août 1776. Il est à noter que la suppression des corporations était l'une des revendications des chaires de doléances du Tiers État lors de la Révolution, É. MARTIN SAINT-LÉON, *op. cit.*, pp. 578 et s. ; S. L. KAPLAN, *La fin des corporations*, Paris, Fayard, 2001, pp. 43-44 et pp. 546-558.

décret dit d'Allarde proclamant la liberté de travail¹⁸ les supprima totalement. La loi Le Chapelier, votée le 14 juin 1791¹⁹, a complété le dispositif en interdisant toute association professionnelle de patrons et de salariés. Cette prohibition a aussi eu pour conséquence d'imposer une solitude pour l'artisan qui doit subvenir seul aux aléas économiques. Le Chapelier affirma alors que la solidarité ne devait pas reposer sur les corporations mais sur l'État.

À l'époque du Consulat et du Premier Empire, des résurgences des corporations eurent lieu. Plusieurs corps privilégiés, érigés autrefois en offices, comme les avoués, huissiers et notaires, ont été rétablis sous leur ancienne forme²⁰. Néanmoins, l'hostilité était toujours présente et certains envisageaient une solidarité entre les professions sous une forme d'association professionnelle²¹. Cette idée a été reprise par certains penseurs tels Jean de Sismondi²² ou Buchez qui proposèrent la création de syndicats professionnels et d'associations coopératives²³. Ces premières idées constituent les prémices du devenir syndical et de son organisation. Leur développement a été permis par la Loi Waldeck Rousseau des 21-22 mars 1884²⁴ qui autorisa leur constitution juridique en groupement pour la défense de l'intérêt de la profession²⁵.

105. L'héritage des corporations. Ces brèves indications historiques expliquent les raisons de la présence des groupements professionnels mais aussi des territoires dans le discours législatif. En effet, le législateur fait mention, notamment dans le domaine de la négociation collective, d'espaces tels que la profession, la branche ou l'interprofession. Le périmètre de la branche a été institué en 1936²⁶, dès les débuts de la

¹⁸ Art. 7 du décret d'Allarde des 2-17 mars 1791. P. BARRAU, F. HORDEN, *Histoire du droit du travail par les textes*, Aix-Marseille, Cahiers de l'Institut régional du travail, n°8, 1999, Tome I : « De la Révolution à la 1^{ère} Guerre Mondiale », (1791-1914), pp. 43-56.

¹⁹ P. BARRAU, F. HORDEN, *op. cit.*, V. aussi J. -P. LE CROM, « La profession dans la construction du droit du travail », *Dr. Soc.* 2016, pp. 105-109, *spéc.* p. 106.

²⁰ Lois 27 ventôse an VIII et 25 ventôse an IX. La même évolution concerne les médecins, Lois du 19 ventôse et 21 germinal en XI.

²¹ É. MARTIN SAINT-LÉON, *op. cit.*, p. 628.

²² É. MARTIN SAINT-LÉON, *op. cit.*, p. 636.

²³ É. MARTIN SAINT-LÉON, *op. cit.*, p. 637.

²⁴ Loi relative à la création des syndicats professionnels, JO 22 mars 1884, p. 1577 (Loi dite Waldeck-Rousseau).

²⁵ G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ième} Éd. 2016, n°14, p. 13.

²⁶ Art. 31 de la loi 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre Ier du Code du travail : « De la convention collective de travail » ; P. BARRAU, F. HORDEN, *Histoire du droit du travail par les textes*, Aix-Marseille, Cahiers de l'Institut régional du travail, n°8, 2000, TOME 3.

réglementation de la négociation collective²⁷. La référence à l'interprofession n'est apparue, dans le discours législatif, qu'en 1971²⁸. Pourtant, de nombreux accords interprofessionnels avaient déjà autorité²⁹ notamment dans le domaine des régimes de retraite complémentaire. En ces périmètres, est établie une réglementation professionnelle qui évoque le système corporatif corrigé par une ouverture au marché économique³⁰. Cet héritage explique leur présence au sein du discours législatif mais aussi le faible contentieux lié à son institutionnalisation, leur usage repose sur une idée communément admise par tradition.

²⁷ Les possibilités de négocier remontent à la loi qui autorise la constitution des syndicats. La loi du 25 mars 1919 relative aux conventions collectives de travail (JO 28 mars 1919, p. 3181) impose les conventions collectives : les clauses du contrat de travail contraires à celles de la convention collective seront réputées non écrites et remplacées de plein droit à celles correspondantes dans la convention collective. La loi du 24 juin 1936 a précisé, quant à elle, le régime juridique de la convention collective. Elle introduit la possibilité pour l'autorité publique de procéder par arrêté ministériel à l'extension de la convention collective dès l'instant où elle a été signée par les syndicats et groupements d'employeurs représentatifs. La loi n°50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédés de règlement des conflits collectifs de travail (JO 12 février 1950, p. 1688) a redonné un libéralisme au régime des conventions collectives, qualité perdue en raison de la loi n°46-2924 du 23 décembre 1946 (JO 25 décembre 1946, p. 10932). La loi n°71-561 du 13 juillet 1971 (JO 14 juillet 1971, p. 6939) reconnaît pour la première fois l'existence d'un droit des travailleurs à la négociation collective. La loi n°82-957 du 13 novembre 1982 (JO 14 novembre 1982, p. 3414) a créé des obligations de négocier et a reconnu la pluralité des niveaux de négociation. La loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, (JO 5 mai 2004, p. 7983) a apporté une souplesse dans l'articulation des différents niveaux de négociation en admettant des accords dérogatoires. Enfin, la négociation collective a été repensée par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO 21 août 2008, p.13064) qui a accordé une nouvelle force à la représentativité syndicale. La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848) en fait de même pour les organisations patronales. La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016) engage la négociation collective vers une importance accrue avec notamment la généralisation de l'accord majoritaire pour les accords d'entreprise.

Pour compléter V. notamment: P. FOURNIER, « Évolution des textes concernant les conventions collectives, le salaire minimum et les conflits collectifs », Cahiers du Chatefp, n°2-3, janvier 2000 ; C. DIDRY, « La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919 », Annales. Histoire, Sciences Sociales, 56e année, N. 6, 2001. pp. 1253-1282; du même auteur, C. DIDRY, *Naissance de la convention collective*, Paris, Écoles des Hautes Études en Sciences Sociales, 2002, pp. 103 et s. ; A. GAZIER, « Le retour aux conventions collectives ». Revue économique. Vol. 1, n°2, 1950. pp. 157-167 ; M. -L. MORIN, « Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives », in J. -P. LE CROM, *Deux siècles de droit du travail : l'histoire par les lois*, Paris, Les éditions de l'atelier, Coll. Point d'appui, 1998, pp. 179-198 ; G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, n°s1297 à 1305, pp. 1391-1397 ; N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Paris, Economica, Coll. Corpus histoire du droit, 2011, p. 111.

²⁸ Loi n°71-561 du 13 juillet 1971 modifiant certaines dispositions du chapitre IV-bis du titre II du livre I du Code du travail relatives aux conventions collectives de travail, ainsi que certaines dispositions du titre II de la loi n°50205 du 11 février 1950 relatives à la procédure de médiation (JO 14 juillet 1971, p. 6939).

²⁹ Les accords de Matignon de 1936 sont parfois considérés comme des accords nationaux interprofessionnels. V. Lamy Négociation 2016, n°205.

³⁰ Les autres périmètres de négociation comme l'entreprise, le groupe et l'établissement n'ont pas l'influence des groupements professionnels et n'ont été reconnus que plus tard avec les lois n°82-957 du 13 novembre 1982, relative à la négociation collective et au règlement collectif du travail (JO 14 novembre 1982, p. 3414) et Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO 5 mai 2004, p. 7983), pour le groupe d'entreprises.

106. Outre les périmètres professionnels, l'avènement d'autres espaces englobant l'entreprise ont été institués par le législateur en raison d'impératifs économiques.

B. La réglementation des relations inter-entreprises

107. De nouveaux impératifs économiques. L'institutionnalisation des périmètres au-delà de l'entreprise s'est, également, réalisée à travers la réglementation des relations entre plusieurs entités présentes dans ces espaces. Cette instauration a notamment été imposée au législateur par l'accroissement des phénomènes économiques des groupes d'entreprises³¹. Ces derniers sont le résultat d'une mondialisation³² et d'une globalisation³³ générées par la progression des moyens de communication modernes. Les modes de production et de distribution ont particulièrement évolué au-delà des frontières

³¹ Une précision linguistique s'impose. Le législateur et les multiples études sur les groupements d'entités économiques distinctes utilisent, parfois de manière indifférente, les expressions de « *groupes de sociétés* » et « *groupes d'entreprises* » (par exemple, J. PAILLUSSEAU, *art. préc. spéc.* p. 2348). Pourtant, une nuance s'impose. La société est considérée comme une structure juridique d'accueil de l'entreprise épousant les contours de l'entreprise dans la majeure partie des cas. En effet, il existe des formes d'exploitation de l'entreprise différente comme le mode associatif où l'entreprise possède des contours plus larges que la société. Rejoignant la position adoptée par Marguerite Kocher dans son analyse de la notion de groupe d'entreprises en droit du travail, sera donc retenue l'appellation « *groupes d'entreprises* » afin de tenir compte des réalités multiples des structures juridiques de l'entreprise propre au droit du travail, M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°19, p. 14. Cette dénomination englobe l'indétermination de l'entreprise permettant de recouvrir toutes les réalités économiques et autorise une vision assez large de ce périmètre.

³² V. « *Mondialisation* », F. TEULON (dir.), *Dictionnaire. Histoire, économie, finance, géographie, hommes, faits, mécanismes, entreprises, concepts*, Paris, PUF, 2010, p. 449. La mondialisation résulte d'un système géo-économique et géopolitique dans lequel la firme transnationale est contrainte d'adapter son organisation « *en permanence à une valorisation emboîtée des différentes échelles géographiques tenant le plus grand compte des territoires comme des bases productives et marchés de consommation* », L. CARROUÉ, D. COLLET, *La mondialisation contemporaine. Rapports de force et enjeux*, Paris, Bréal, 2013, p. 61. Elle rend compte d'une interdépendance entre plusieurs processus : l'organisation mondiale de la production par les firmes transnationales, la libre circulation des marchandises, l'instantanéité de l'information et une globalisation de la finance. Certains parlent aussi d'une configuration globale de la mondialisation. M. -A. MICHALET, *Qu'est-ce la mondialisation ?*, Paris, La découverte, 2004, p. 13 et pp. 27-28.

³³ Le mécanisme de globalisation peut également être avancé. La globalisation « *représente l'intensification de la mondialisation de la production et des échanges sous l'influence de l'information qui circule de manière instantanée et qui se joue des frontières* ». « *La globalisation provoque un recentrage sur les activités de base afin d'obtenir des économies d'échelle et d'atteindre une taille critique* », F. TEULON (dir.), *Dictionnaire. Histoire, économie, finance, géographie, hommes, faits, mécanismes, entreprises, concepts*, Paris, PUF, 6^{ième} Éd. 2010, p. 313 (« *Globalisation* »). V. aussi : A. JEAMMAUD, « *Les droits du travail à l'épreuve de la mondialisation* », *Dr. Ouvrier* 1998, n°598, pp. 240-248 ; G. SPYROPOULOS, « *Les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation* », *Dr. Soc.* 1999, pp. 230-238.

nationales en visant des marchés internationaux³⁴, ce qui a augmenté la mobilité des lieux de production et la circulation des capitaux financiers³⁵. Des nouveaux comportements de gestion sont apparus afin de répondre à ces impératifs, les entreprises ont renouvelé leur organisation et se sont associés économiquement et financièrement³⁶, c'est le phénomène de concentration³⁷.

³⁴ G. CAIRE, « Mondialisation et travail », in W. ANDREFF (dir.), *La mondialisation, stade suprême du capitalisme*, Paris, Presse universitaire de Paris Ouest, 2013, pp. 379-391.

³⁵ F. TEULON (dir.), *Dictionnaire. Histoire, économie, finance, géographie, hommes, faits, mécanismes, entreprises, concepts*, op. cit., p. 284 (« Financiarisation»). Une interconnexion des marchés de capitaux se réalise par l'effet des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui favorisent les processus décisionnels à un niveau international. Se développe un rôle nouveau et déterminant pour les marchés financiers dans le fonctionnement de l'économie mondiale et dans la gestion des entreprises. Ainsi, dans une volonté de limiter l'intermédiation, les entreprises ont recours à un financement non plus à l'aide d'un représentant bancaire, mais par le concours direct d'acteurs financiers. De plus, est opéré « un changement d'objectif de l'investissement dont la rentabilité sera recherchée moins en fonction des dividendes générées par l'activité qu'à travers la valorisation de la société en vue de sa cession », C.HANNOUN, « L'impact de la financiarisation de l'économie sur le droit du travail », RDT 2008, pp. 288-295. V. aussi : N. LEVRATTO, « Les groupes d'entreprises : entre exception théorique et règle managériale », RDT 2012, pp. 536-542. Par exemple, de nouveaux montages financiers d'acquisition dits « à effet de levier » sont élaborés se superposant aux structures productives. On peut citer par exemple le LBO « *Leverage Buy Out* » qui, par la constitution d'un holding (complément entre le capital d'un fonds d'investissement et des possibilités d'investissement d'un repreneur), réalise le rachat d'une entreprise cible et l'emprunt bancaire nécessaire pour cette opération d'achat sera remboursé grâce aux dividendes réguliers ou exceptionnels provenant de la société rachetée. V. D. PORACCHIA et L. MERLAND, Répertoire Dalloz- *LBO (Acquisition avec effet de levier)*, n°2.

³⁶ La fonction « financière de la firme » s'est donc accrue et le phénomène de groupe d'entreprises a pris une importance considérable ; F. MORIN, M. -L. MORIN, « La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 497 et s. ; M. -L. MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », RIT, vol. 144 (2005), n°1 ; M.-A. MICHALET, op. cit., pp. 71-73 ; J. PAILLUSSEAU, « La notion de groupe de sociétés et d'entreprises en droit des activités économiques », D. 2003, pp. 2346-2351 ; M. VANHAECKE, *Les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome XVI, 1959, pp. 7-8.

³⁷ Le phénomène de concentration économique externe consiste en « une production et une distribution de masse afin de mettre toujours plus de biens à la disposition des hommes », C. CHAMPAUD, « Les méthodes de groupement des sociétés », RTD Com. 1967, p. 65. « Ce mouvement [qui] conduit de manière relative et parfois absolue à la possession et au contrôle de masses de plus en plus grand de capitaux et de puissance économique par une quantité de plus en plus réduite de personnes physiques ou morales », G. FARJAT, *Droit économique*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 12^{ième} Éd. 1982, p. 152. Cette phrase correspond à la définition donnée à l'auteur à « la concentration capitaliste ». Il s'agit d'une « concentration qui fonde des filiales, s'empare du contrôle de sociétés tierces, à moins qu'elle ne cherche à stabiliser ou à développer sa puissance en passant des conventions d'entente avec ses concurrents », C. CHAMPAUD, *Le pouvoir de concentration de la société par actions*, Paris, Sirey, Bibliothèque de droit commercial, Tome 5, 1962, p. 4.

L'entreprise fordiste et sa division en plusieurs établissements ressort d'une concentration entendue restrictivement et d'un point de vue interne. Malgré son expansion en plusieurs unités de production, elle est confrontée à « un point de développement optimum qui lui est difficile de dépasser sans avoir à résoudre de difficiles problèmes d'organisation et de direction », M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Paris, LGDJ, 1956, pp. 104-105 ; C. CHAMPAUD, *Le droit des affaires*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 4^{ième} Éd., 1991, pp. 87-88. Le juriste n'est pas d'une rigueur absolue quant à l'usage du terme « concentration », y voyant dans ce terme tout mouvement d'accroissement de la taille d'une entreprise, V. aussi C. CHAMPAUD, *Le pouvoir de concentration de la société par actions*, op. cit., p. 4 ; M. KOCHER, op. cit., pp. 3-5.

108. Face à l'ampleur de ces phénomènes économiques mais aussi en raison d'un engouement juridique au sein du droit des affaires pour ce type de relations juridiques, le législateur français ne pouvait ignorer cette réalité en droit du travail. En effet, l'Allemagne venait d'élaborer un droit des groupes distinct du droit des sociétés à travers l' « *Aktiengesetz* » (Aktg) du 6 septembre 1965³⁸. En France, la proposition de loi dite Cousté³⁹ demandait l'instauration d'une responsabilité solidaire des dettes des différentes entités d'un groupe. Qualifiée de « *trop rigide* »⁴⁰, ce système n'a finalement pas été retenu. Enfin, le rapport Marini⁴¹ proposait de « *faire progresser le droit des groupes* » en s'inspirant en grande partie du droit allemand. La démarche du législateur est toutefois singulière car il ne va pas consacrer la notion de groupe en tant que nouvelle entité juridique mais il s'est intéressé, tout particulièrement, à la teneur des relations interentreprises⁴². Ainsi, apparaissent dans le discours législatif, des relations inter-entreprises de filialisation (1), des relations économiques et financières (2) et enfin des relations de coopération de type réticulaire (3).

1. L'introduction des relations de filialisation

109. Une des premières apparitions d'une relation interentreprises dans le discours législatif résulte de la loi n°73-680 du 13 juillet 1973⁴³ qui a institué l'article L. 1231-5 du Code du travail. Cette disposition impose une obligation de rapatriement et de reclassement à l'employeur lorsque le salarié engagé par une société mère est mis à la disposition d'une filiale étrangère puis licencié⁴⁴. Les conditions d'application reflètent la reconnaissance des relations entre une société – mère et sa filiale. En effet, la mise en œuvre de ce dispositif exige, tout d'abord, la présence d'une société mère ayant son siège

³⁸ M. KOCHER, *op. cit.*, n°263-285, pp. 102-109.

³⁹ Proposition de loi n°1055 du 19 février 1970 sur les groupes de sociétés et la protection des actionnaires et du personnel.

⁴⁰ D. CHATARD, *Réflexions sur le jeu croisé des pouvoirs et des responsabilités dans le groupe de sociétés : essai en droit du travail*, Paris Lexis Nexis, 2012, n°5, p. 3.

⁴¹ P. MARINI, *La modernisation du droit des sociétés*, Paris, La documentation française, 1996.

⁴² C. FREYRIA, « La conception sociale du groupe d'entreprises », in *Les orientations sociales du droit contemporain*, *Écrits en l'honneur de J. SAVATIER*, Paris, PUF, 1992, pp. 201-220, spéc. p. 208 : « Si l'on s'efforce de procéder à un classement doté d'un minimum de logique, deux ordres de préoccupations paraissent avoir animé l'énumération législative : l'un structurel, tenant à la configuration du groupe lui-même : le second ordre contractuel, en tenant compte des liens conventionnels noués entre sociétés ».

⁴³ Loi n°73-680 du 13 juillet 1973 portant modification du contrat de travail en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée (JO 18 juillet 1973, p. 7763) – art. 8.

⁴⁴ Ph. COURSIER, « L'obligation de rapatriement et de reclassement du salarié mis à disposition d'une filiale à l'étranger », *Dr. Soc.* 1994, pp. 19-25.

social en France et au sein de laquelle le salarié embauché a effectivement exercé des fonctions. Ensuite, la société dans laquelle le salarié est mis à disposition par la société-mère doit, obligatoirement, être étrangère. Enfin, le vocabulaire employé témoignant d'une relation matriarcale issue du droit des sociétés décrit la relation hiérarchique de ces entreprises⁴⁵. L'application de l'article L. 1231-5 du Code du travail est aussi subordonnée à la présence de relations de contrôle, de domination entre une société-mère et sa filiale. Ainsi, faute d'indication supplémentaire, le juge a précisé la teneur de cette domination. Même si le groupe n'est pas expressément cité, il «*apparaît alors comme un ensemble constitué d'une société mère dominante de nationalité française et de ses filiales étrangères et uniquement celles-ci.*»⁴⁶.

110. Beaucoup d'autres dispositions du Code du travail font référence à des relations interentreprises de type filialisation. Par exemple, le comité d'entreprise doit être informé sur les transferts des capitaux entre la société-mère et la filiale⁴⁷. Le groupe tel qu'il est défini à l'article L. 2331-1 du Code du travail apparaît comme celui composé de plusieurs filiales et dont les relations sont expressément définies⁴⁸. L'article L. 1262-1 du Code du travail qui pose les conditions du détachement précise qu'il peut être réalisé entre entreprises d'un même groupe. Les relations interentreprises sont ainsi reconnues et pourtant non définies⁴⁹ laissant plusieurs possibilités de définitions du groupe. Cette organisation hiérarchique du groupe semble donc être une référence.

111. D'autres dispositions du Code du travail ont reconnu un groupe composé de relations financières et économiques dont la teneur peut être perçue différemment des relations de filiation. C'est le cas notamment du groupe de participation.

⁴⁵ Voir même un contrôle de la société-mère tel qu'il est défini à l'article L. 233-3 C. com. Le même vocabulaire est employé à l'article L. 1532-1 C. trav. dont les dispositions régissent les modalités des mises à dispositions dans les collectivités de la République française exclues du champ d'application géographique défini à l'article L. 1511-1 C. trav.

⁴⁶ C. MORIN, *Le groupe de sociétés au regard du droit social*, Thèse, Université de Toulon et du Var, 2000, p. 163.

⁴⁷ Art. R. 2323-8 et R. 2323-10 C. trav. Il doit être aussi informé des relations de sous-traitance.

⁴⁸ Cf. *infra* § n°183 et s.

⁴⁹ Une réponse du juge peut être attendue pour en préciser la teneur. Les dispositions de l'article L. 1231-5 sont plus précises quant à la teneur de ces relations et peuvent servir de référence.

2. La reconnaissance de relations financières et économiques – le groupe de participation

112. L'institution des relations interentreprises s'est également illustrée dans les mécanismes de l'épargne salariale. Une ordonnance du 21 octobre 1986⁵⁰ et la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994⁵¹ ont introduit le groupe comme périmètre d'organisation de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise⁵². Cette reconnaissance résulte tant des mécanismes de financiarisation des groupes que d'une volonté d'établir une cohésion du statut salarial du groupe⁵³. Il s'agit de la première introduction du groupe dans les énoncés normatifs en ce domaine sans pour autant que des précisions soient apportées quant à sa teneur. Pour y remédier, deux circulaires ont été élaborées, la première a précisé que le groupe se composait d'entreprises possédant une politique uniforme de rémunération⁵⁴. Cela constitue « *un moyen de soutenir la cohésion du groupe, d'harmoniser les statuts des salariés du groupe et de garantir entre eux une certaine équité, indépendamment de la disparité entre les résultats économiques des entreprises* »⁵⁵. Ce caractère exige des relations interentreprises renforcées. En 1995, face à la restriction apportée par l'obligation d'une politique de rémunération commune, l'autorité administrative a assoupli son exigence. Le groupe à prendre en considération doit alors se composer de plusieurs entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques⁵⁶. Les relations interentreprises appréhendées sont alors plus souples. D'ailleurs, le législateur va consacrer cette vision du groupe.

⁵⁰ Ordonnance n°86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés (JO 23 octobre 1986, p. 12771) ; décret n°87-544 du 17 juillet 1987 fixant les conditions d'application de l'ordonnance n°86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés (JO 18 juillet 1987, p. 8024).

⁵¹ Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, (JO 27 juillet 1994, p. 10832).

⁵² Le législateur n'a pas expressément reconnu le groupe pour les modalités des accords d'intéressement.

⁵³ M. KOCHER, *op. cit.*, n°431, p. 155.

⁵⁴ Circulaire du 3 janvier 1992 relative à l'application de l'ordonnance n°86-1134 du 21 octobre 1986 sur la participation financière des salariés, modifiée par la loi n°90-1002 du 7 novembre 1990. P. MORVAN, « Groupe d'entreprises et rémunérations du travail », *Dr. Soc.* 2010, pp. 748-761.

⁵⁵ M. KOCHER, *op. cit.*, n°431, p. 155. Cette référence au groupe économique vaut pour tout le domaine de l'épargne salariale. Ainsi, il est utilisé pour apprécier l'ancienneté du salarié pour la mise en place de l'intéressement en vertu de l'article L. 3342-1 C. trav. Il peut aussi servir de cadre d'application de la participation et de l'intéressement au groupement d'intérêt économique (Art. L. 251-1 C. com.) ou aux et les groupements d'employeurs. J. -S. LIPSKI, *Contribution à l'étude des dispositifs de la participation financière*, Paris, Lexis Nexis, 2012, n°230 à 238, pp. 147-151.

⁵⁶ Circulaire du 9 mai 1995 relative à la participation financière des salariés (JO 14 mai 1995, p. 8295).

Issu de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale⁵⁷, l'article L. 3344-1 du Code du travail énonce la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement, de participation, ou encore, un plan d'épargne d'entreprise dans le périmètre du groupe « *constitué par des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques* »⁵⁸. Dans cette disposition, le législateur consacre une application du groupe de participation en confirmant la présence de liens économiques, voire comptables⁵⁹ entre les entreprises du groupe. Plusieurs circulaires sont venues préciser son sens. Un premier texte de 2001⁶⁰ indique que le groupe, que l'on peut qualifier de participation, n'impose pas une détention en capital⁶¹, ce qui importe est la présence de liens financiers et économiques ayant une certaine importance et une certaine stabilité dans le temps. Une seconde circulaire du 14 septembre 2005 affirme que « *des entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques, peuvent conclure un accord applicable à l'ensemble de leurs salariés. Ces liens économiques et financiers doivent avoir une certaine importance et stabilité dans le temps. Ainsi, des coopérations régulières concernant une part importante de l'activité des entreprises pour fabriquer un produit, fournir un service ou en ensemble de services peuvent être considérées comme constituant des liens économiques et financiers* »⁶². Elle précise aussi que « *ces liens économiques et financiers doivent avoir une certaine importance et stabilité dans le temps. Ainsi, des coopérations régulières concernant une part importante de l'activité des entreprises pour fabriquer un produit, fournir un service ou un ensemble de services peuvent être considérées comme*

⁵⁷ JO 20 février 2001, p. 2774.

⁵⁸ Cette définition est issue de loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale (JO 20 février 2001, p. 2774). Ce dispositif est issu de la loi n°94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation financière dans l'entreprise (JO 27 juillet 1994, p. 10832).

⁵⁹ L'alinéa 2 de l'article L. 3344-1 C. trav. renvoie à des liens comptables à travers la référence à des comptes consolidés.

⁶⁰ Circulaire ministérielle relative à l'épargne salariale du 22 novembre 2001 (JO 16 février 2002, p. 3059).

⁶¹ Il n'est pas fait non plus mention du groupe tel qu'il est défini à l'article L. 2331-1 C. trav. Cette distinction du groupe de contrôle résulte de l'antériorité des dispositions de l'épargne salariale qui date de l'ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959, Association ou intéressement des travailleurs à l'entreprise (JO 9 janvier 1959, p. 64) ; Ordonnance n°67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises (JO 18 août 1967, p. 8288) ; Loi n°68-1172 du 27 décembre 1968, loi de finances pour 1969 (JO 29 décembre 1968, p. 12339).

⁶² Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale (JO 1^{er} novembre 2005, p. 17179). Reprise de la circulaire interministérielle du 22 novembre 2001 relative à l'épargne salariale (JO 16 février 2002, p. 3039). V. J.-M. FOURNIÉ, G. KESZTENBAUM, O. RAULT-DUBOIS, M.-N. ROUSPIDE-KATCHADOURIAN, *L'épargne salariale*, Paris, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2015, n°81-83, pp. 59-60.

constituant des liens économiques et financiers »⁶³. En ce cas, une mention au groupe est réalisée mais ce sont les relations interentreprises qui le caractérisent⁶⁴.

Or, leur teneur relève d'une conception extensive puisque la seule exigence porte sur des liens économiques. Cette posture du législateur s'explique en raison de l'objectif de développement de l'épargne salariale. Au-delà de ces relations économiques, le législateur a peu à peu réglementé des relations de coopération qui s'éloignent de toute hiérarchie et composent un modèle réticulaire au groupe d'entreprises.

3. L'introduction d'une réglementation des relations réticulaires

113. Les relations de mise à disposition. Les relations économiques présentes au sein des groupes d'entreprises, « *leur collaboration, une synergie des ressources, y compris des ressources humaines* »⁶⁵ en font un terrain propice de développement des mises à disposition. Les règles relatives à la mise à disposition de salariés témoignent des relations entre les entreprises, leur « *analyse éclaire la vision du droit esquissée par le droit* »⁶⁶. Plusieurs mécanismes offrent la possibilité pour l'employeur de prêter sa main d'œuvre à un tiers créant ainsi une relation triangulaire⁶⁷. En effet, la mise à disposition de salariés vise toute « *opération par laquelle un employeur affecte un ou plusieurs de ses salariés au service d'une autre entreprise que la sienne, avec maintien du contrat de*

⁶³ *Loc. cit.* Aussi, depuis 2004, le périmètre de l'accord de groupe peut comprendre des entreprises établies dans plusieurs états membres de l'Union européenne, Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO 5 mai 2004, p. 7983).

⁶⁴ *Cf. infra* § n°215 et s.

⁶⁵ G. SAINCAIZE, Les mises à disposition de salariés, Aix-Marseille, PUAM, Coll. Du Centre de Droit Social, 2009, n°16, p. 35 et n°89, p. 91 : « *La coopération entretenue à l'occasion du développement de projets communs aux sociétés d'un groupe peut justifier que des salariés soient ponctuellement mis à disposition d'une société à une autre* ». Les mises à disposition au sein des groupes peuvent aussi résulter d'une volonté des dirigeants d'une société-mère de confier à l'un de leurs salariés l'exercice d'un mandat social dans l'une de leur filiale (Loi n°2006-91 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, JO 25 juillet 2006, p. 11047), *Loc. cit.*, n°94, p. 94.

⁶⁶ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°175, p. 98 ; G. SAINCAIZE, *op. cit.*, n°88-103, pp. 91-102 ; M. -L. MORIN, « Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi », *Dr. Soc.* 2001, pp. 478-486, *spéc.* p. 485 ; J. -Y. KERBOURC'H, « Qu'est-ce qu'une mise à disposition de personnel ? », *Dr. Soc.* 2009, pp. 530-542 ; A. LYON-CAEN, J. MAILLARD, « La mise à disposition de personnel », *Dr. Soc.* 1981, p. 320 ; R. VATINET, « La mise à disposition de salariés », *Dr. Soc.* 2011, pp. 656-669 ; N. DECOOPMAN, « La notion de mise à disposition », *RTD Civ.* 1981, pp. 300 et s.

⁶⁷ Face au conflit apporté à la relation de travail binaire conclu entre l'employeur et le salarié, ces dispositions sont entendues strictement. Le droit condamne le prêt de main d'œuvre réalisé à titre lucratif sous les infractions pénales de marchandage et de prêt de main d'œuvre illicite définies respectivement aux articles L. 8231-1 et L. 8243-1 C. trav. V. A. COEURET, E. FORTIS, *Droit pénal du travail*, Paris, Litec, 5^{ème} Éd., 2012, pp. 476-486.

travail d'origine »⁶⁸. Les prêts de main d'œuvre peuvent être à but lucratif et autorisés par la loi⁶⁹, d'autres n'ont pas d'objectif pécuniaire⁷⁰. Pour leur réalisation, il est nécessaire d'établir des conventions interentreprises désignant l'organisme ayant la charge du prêt de la main d'œuvre ainsi que les conditions de l'opération⁷¹.

Les mises à disposition intra-groupe font l'objet de certaines dispositions particulières pour les groupes⁷², ce qui démontre la considération des relations interentreprises par le législateur. Le groupe particulièrement visé est celui du réseau d'entreprises ayant une activité de sous-traitance⁷³ puisque ces dernières concourent à la réalisation d'un même objet économique, ce qui favorise les stratégies de main d'œuvre⁷⁴. L'organisation de la sous-traitance engendre une co-activité que le législateur prend de plus en plus en considération. Le réseau d'entreprises s'institue alors à travers les relations tripartites où est organisée une distribution des obligations et des responsabilités⁷⁵. Il a notamment créé un régime de protection lorsque des travaux sont réalisés par une entreprise extérieure

⁶⁸ R. VATINET, *art. préc. spéc.* p. 660.

⁶⁹ Il s'agit du travail temporaire (art. L. 1251-1 et s. C. trav.), du portage salarial (art L. 1251-64 C. trav.), des associations et entreprises de services à la personne (art. L. 7232-1 et s. C. trav.), des associations intermédiaires (art. L. 5132-7 C. trav.), ou encore, des entreprises à temps partagé (art. L. 1252-1 C. trav.).

⁷⁰ Cela recoupe notamment les situations de mobilité intragroupe, le détachement (art. L.1231-5 C. trav.).

⁷¹ R. VATINET, *art. préc. spéc.* p. 661.

⁷² La loi n°2006-1771 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre social (JO 31 décembre 2006, p. 20210) avait introduit dans son article 46, une mise à disposition expérimentale de salarié dans des pôles de compétitivité. V. sur ce point G. SAINCAIZE, *op. cit.*, n°90, p. 93

⁷³ M. -L. MORIN, « La sous-traitance », *Sem. Soc. Lamy*, 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, p. 64-67, *spéc.* p. 64. Le réseau d'entreprises répond à des impératifs économiques de globalisation et d'internalisation des transactions en établissant des relations entre les entreprises de coopération, B. RORIVE, « Entreprise en réseau revisitée. Une tentative d'ordonnancement des nouvelles formes d'organisation », *Gérer et comprendre*, Mars 2005, n°79, p. 63. Du point de vue des sciences de la gestion, le réseau se distingue des conglomérats en raison de l'effacement du centre « *pour placer les liens autonomes entre unités périphériques au cœur de la cohésion* », le réseau est un mode d'organisation d'unités économiques qui repose sur les relations complémentaires entre unités périphériques, E. JOSSERAND, *L'entreprise en réseau*, Paris, Vuibert, 2001, pp. 10-11. H. Thorelli confirme la nécessité d'une confiance réciproque entre agents, cité dans G. PACHE, C. PARAPONARIS, *L'entreprise en réseau*, Paris, PUF, Coll Que sais-je ? 1993, p. 12. Le réseau peut être envisagé « *comme un groupe particulier de contrats : un « faisceau de contrat* », c'est-à-dire un système organisé de contrats quasi-identiques passés par un opérateur communs avec des dizaines voire des centaines d'autres », P. MOUSSERON, J. RAYNARD et J. -B. SEUBE, *Technique contractuelle*, 4^{ème} Éd., Francis Lefebvre, 2010, n°249, p. 128. Pour Bernard Teyssié, « *le réseau est considéré comme un groupe de contrats conclus entre le promoteur du réseau et les exploitants ayant un but commun aux parties qu'elles connaissent et ont voulu* », B. TEYSSIÉ, *Les groupes de contrats*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 139, 1975. V. aussi A. SOBCZAK, *Réseaux de sociétés et codes de conduite, un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 38, 2002.

⁷⁴ F. GAUDU, « Entre concentration économique et externalisation : les nouvelles frontières de l'entreprise », *Dr. Soc.* 2001, pp. 471-477.

⁷⁵ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°448 et s., pp. 249-259.

avec la création d'un comité interentreprises de santé et de sécurité au travail⁷⁶ ou encore un collège interentreprises de sécurité et de santé et des conditions de travail sur les lieux d'un chantier de génie civil⁷⁷. La reconnaissance des relations économiques réticulaires s'illustre aussi dans l'instauration de plusieurs mécanismes récents comme le devoir de vigilance ou encore par l'instauration d'une nouvelle instance représentative du personnel.

114. Le devoir de vigilance du donneur d'ordre. Suite à des événements tragiques au Bangladesh causant la mort de nombreux salariés⁷⁸, les mauvaises conditions de travail des entreprises sous-traitantes ont été dénoncées par un grand nombre de parlementaires. Ces derniers ont élaboré plusieurs propositions de lois⁷⁹, afin notamment d'imposer des obligations aux entreprises donneuses d'ordre dans les relations de sous-traitance. Ces premières initiatives⁸⁰ ont abouti à la loi n°2014-790 du 10 juillet 2014⁸¹. Celle-ci instaure un dispositif de vigilance⁸² en matière de respect de la législation du travail. Plus précisément, l'entreprise dominante (*donneuse d'ordre ou maître d'ouvrage*)

⁷⁶ Art. L. 4524-1 C. trav.

⁷⁷ Art. L. 4532-10 à L. 4532-15 C. trav.

⁷⁸ F. LARONZE, R. De QUENAUDON, « Réflexions juridiques après la tragédie du Rana Plaza – Dacca 24 avril 2013 », RDT 2013, pp. 487-490.

⁷⁹ N. CUZACQ, « Commentaire des propositions de loi relatives au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », RDT 2014, pp. 265-266, Dossier spécial, « La responsabilité des sociétés mères et entreprises donneurs d'ordre », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1606, pp. 4 et s.; C. HANNOUN, S. SCHILLER, « Quel devoir de vigilance pour les sociétés mères et des sociétés donneurs d'ordre », RDT 2014, *Controverse*, pp. 441-446; G. BARGAIN, P. -E. BERTHIER, T. SACHS, « Les logiques de responsabilisation au cœur des évolutions récentes du droit social français », Dr. Ouvrier n°767, pp. 784-810.

⁸⁰ Propositions de loi n° 1519 et 1524 enregistrées le 6 novembre 2013 relatives au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Elles sont principalement portées par D. Auroi, B. Le Roux, P. Noguès et D. Potier.

⁸¹ Loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale (JO 11 juillet 2014, p. 11496); loi complétée par le décret n°2015-364 du 30 mars 2015 relatif à la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs et contre le travail illégal (JO 31 mars 2015, p. 5872) et par la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537), (art. 280). Ce devoir de vigilance soulève tout de même quelques réserves au regard du principe de responsabilité formulées récemment par le Conseil Constitutionnel : cette obligation doit nécessairement être limitée par la temporalité du contrat direct ou du contrat de sous-traitance concernée et pour les seuls salariés embauchés pour ces liens contractuels. Aussi, il est impératif de prévoir une procédure de constat par les agents de contrôle d'une infraction imputable à l'un des cocontractants et de permettre une action en responsabilité délictuelle envers l'auteur véritable du dommage. Cons. Const. 22 janvier 2016, n°2015-517 QPC, R. LAPIN, « Le principe de responsabilité et le devoir de vigilance », RDT 2016, pp. 276-281.

⁸² C. HANNOUN, « Propositions pour un devoir de vigilance des sociétés mères », in *Mélanges en l'honneur du professeur Germain*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ-Lextenso, 2015, pp. 381-392, spéc. p. 390 : « une obligation de vigilance des sociétés mères quant au respect par les cocontractants du groupe, voire les sous-traitants, de certaines règles fondamentales visant à prévenir les risques créés par l'activité du groupe et d'engager leur responsabilité solidaire et subsidiaire avec l'auteur du dommage en cas de non-respect de cette obligation ».

est tenue de garantir, à travers l'information donnée par un agent de contrôle⁸³, la bonne application des règles relatives au détachement, notamment par la communication de documents⁸⁴, des conditions d'hébergement collectif⁸⁵, du paiement du salaire⁸⁶ ou plus généralement, de la législation du travail⁸⁷. Les relations entre la société donneuse d'ordre ou maître d'ouvrage et les autres sociétés sont le fondement de ces obligations⁸⁸. Une seconde initiative parlementaire⁸⁹, en cours d'adoption⁹⁰, impose un devoir de vigilance à la charge des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre⁹¹. Cette disposition présente au sein du Code du commerce vise une relation de filialisation également reconnue en droit du travail. Ces deux mécanismes qui imputent des obligations à la société donneuse d'ordre ou à la société filiale, en imposant la réglementation de ces organisations, participent à l'institutionnalisation des réseaux d'entreprises et des groupes.

115. L'instauration d'une nouvelle instance représentative du personnel propre aux relations de sous-traitance. Lors des débats relatifs à l'adoption de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la

⁸³ Art. L. 8271-2 C. trav. L'entreprise dominante doit enjoindre à l'entreprise dominée de faire cesser toute action illégale sous peine de sanction.

⁸⁴ Art. L. 1262-4-1 C. trav. Le non-respect de cette obligation par la société dominante entraîne une sanction administrative.

⁸⁵ Art. L. 4231-1 C. trav. V. sur ce point R. LAPIN, *art. préc. spéc.* 276

⁸⁶ Art. L. 3245-2 C. trav. Le non-respect de cette obligation par l'entreprise dominante entraîne le paiement solidaire avec l'employeur des salaires, des cotisations et contributions sociales (art. R. 3245-2 C. trav.).

⁸⁷ Art. L. 8281-1 C. trav. Le non-respect de cette obligation par l'entreprise dominante entraîne une amende de cinquième classe (art. R. 8282-1 C. trav.).

⁸⁸ Cela se confirme dans certaines sanctions comme celle relative au non-respect du paiement des salaires qui entraîne une responsabilité solidaire entre la société donneur d'ordre et l'entreprise sous-traitante-employeur, art. R. 3245-2 C. trav.

⁸⁹ Proposition de loi n° 1777 enregistrée le 11 février 2014 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. N. CUZACQ, *art. préc. spéc.* p. 265-266.

⁹⁰ Ce texte a été rejeté en première lecture au Sénat le 18 novembre 2015 et adopté en seconde lecture par l'assemblée nationale le 23 mars 2016. Les modifications apportées portent notamment sur la référence aux droits humains plutôt qu'aux droits de l'homme et sur le refus d'un complément par décret au profit du législateur.

⁹¹ Art. L. 225-102-4 du C. com. : « toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance. Ce plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier et à prévenir la réalisation de risques d'atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, de dommages corporels ou environnementaux graves ou de risques sanitaires résultant des activités de la société et des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels elle entretient une relation commerciale établie. Les mesures du plan visent également à prévenir les comportements de corruption active ou passive au sein de la société et des sociétés qu'elle contrôle ». Version du texte adoptée le 26 mars 2016 en deuxième lecture à l'Assemblée nationale. N. CUZACQ, « Le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : acte II, scène 1 », D. 2015, p. 1049, O. FAVEREAU, A. LYON-CAEN, « Le devoir de vigilance dans les groupes et réseaux de sociétés », RDT 2015, p. 446.

sécurisation des parcours professionnels⁹², un amendement a été proposé par plusieurs députés⁹³, afin d'instaurer une représentation du personnel au sein des réseaux d'entreprises organisés selon le modèle réticulaire des franchises. Le texte, initialement très ambitieux mais ayant reçu un mauvais accueil au sein des groupes concernés⁹⁴, a été modifié. Sa version finale présente à l'article 64 de la loi précitée, introduit dans le Code du travail une instance de dialogue social analogue à un comité d'entreprise⁹⁵ au profit des salariés des réseaux franchisés. Ce texte prévoit l'instauration d'une instance de dialogue social commune à l'ensemble d'un réseau de franchisés d'au moins trois cents salariés en France, liés par un contrat de franchise conclu en application de l'article L. 330-3 du Code de commerce. Le contrat de franchise doit contenir des clauses qui ont un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail dans les entreprises franchisées⁹⁶. L'obligation d'engager la négociation de l'accord nécessaire⁹⁷ pour sa mise en place sera émise uniquement lorsqu'une organisation syndicale représentative de la branche ou de l'une des branches dont relèvent les entreprises du réseau ou ayant constitué une section syndicale au sein d'une entreprise du réseau le demande. Le Conseil Constitutionnel⁹⁸, interrogé quant à la conformité de ce texte à la liberté d'entreprendre, a précisé que les entreprises franchisées doivent participer à la négociation de l'accord collectif⁹⁹. Par l'instauration de ce dispositif de représentation du personnel, qui suppose

⁹² JO 9 août 2016. J.-Y. KERBOURC'H, « La réforme des institutions représentatives du personnel et du droit syndical », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1303.

⁹³ Amendement n°1721 apporté à l'article 29 du projet de loi n°3675, Nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs. Le dispositif prévoyait l'instauration d'une instance de dialogue social par voie conventionnelle dès lors qu'un réseau de franchise compte au moins cinquante salariés dans les franchisés et que ce groupe soit reconnu, soit dans le cadre du protocole d'accord prévu au futur l'article L. 23-121-5 C.trav., soit par décision du tribunal d'instance.

⁹⁴ J.-M. LELOUP, « La création d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise, une idée irréaliste », AJCA 2016, pp. 308-309 ; M. CHAGNY, « La tentation de Venise dans la franchise », AJDA 2016, pp. 261-263.

⁹⁵ Selon la loi, l'instance: – est informée des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés, et des entreprises entrées dans le réseau ou l'ayant quitté; – formule, à son initiative, et examine, à la demande du franchiseur ou de représentants des franchisés, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés dans l'ensemble du réseau ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

⁹⁶ Cela exclut donc les contrats ne prévoyant qu'une simple mise à disposition d'une marque.

⁹⁷ L'accord instituant l'instance déterminera notamment la composition de l'instance, le mode de désignation de ses membres, la durée de leur mandat, la fréquence des réunions, les heures de délégation octroyées pour participer à cette instance et leurs modalités d'utilisation. À défaut d'accord, le nombre de réunions sera fixé à deux par an; les autres caractéristiques seront fixées par décret, qui, selon l'échancier proposé par les services du ministère du travail devrait être publié au mois de décembre 2016.

⁹⁸ Cons. Const. 4 août 2016, n°2016-736 DC, JO 9 août 2016.

⁹⁹ Cons. Const. 4 août 2016, *préc.* pt. 34.

la présence d'une collectivité de travail commune au-delà de l'entreprise est une grande avancée dans la consécration des relations réticulaires par le législateur.

116. Ainsi, l'analyse de la réglementation des relations interentreprises démontre que plusieurs modalités du groupe pénètrent le discours législatif. Néanmoins, cette reconnaissance est lacunaire faute de définition précise de ces groupements. Le législateur a, toutefois, consacré une définition du groupe, qui rayonne à travers les énoncés du Code du travail.

§2 - La consécration légale du groupe de contrôle

117. Le législateur, outre les multiples périmètres déjà présents (dont plusieurs déclinaisons du groupe) a choisi de consacrer une configuration du groupe d'entreprises¹⁰⁰ en le dotant d'une définition précise énoncée à l'article L. 2331-1 du Code du travail (**A**) et en l'imposant comme référence dans de multiples domaines (**B**). La récurrence de cette définition justifie la consécration d'un modèle de group d'entreprises.

A. L'octroi d'une définition légale à l'article L. 2331-1 du Code du travail

118. Une impulsion de la doctrine et des partenaires sociaux. La loi n°82-915 dite Auroux du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel¹⁰¹ a introduit la notion de groupe pour la mise en place d'un comité possédant des compétences économiques¹⁰². Cette initiative est le résultat de nombreux facteurs. Tout d'abord, le fait économique que représente le groupe

¹⁰⁰ Le site a également reçu une consécration légale en se voyant doté d'une certaine caractérisation à l'article L. 2312-5 C. trav. Néanmoins, la particularité de ce dispositif le rend très atypique.

¹⁰¹ JO 29 octobre 1982, p. 3255. Ces dispositions ont été remaniées par la loi n°96-958 du 12 novembre 1996 portant transposition de la directive n°94/45/CE du 22 septembre 1994 sur le comité d'entreprise européen (JO 13 novembre 1996, p. 16527). Sur le comité de groupe : P. RODIÈRE, « L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise », *Dr. Soc.* 1983, p. 361 ; D. GUILLOUET, *La représentation du personnel dans les groupes de sociétés*, Thèse Paris 2, 1999, p. 98.

¹⁰² Art. L. 2332-1 et L. 2332-2 C. trav. Des modifications ont été opérées en 1996 pour la transposition de la directive n°94/45/CE du 22 septembre 1994 sur le comité d'entreprise européen sur la définition du groupe de contrôle.

d'entreprises ne peut être ignoré auquel cas le salarié était privé d'une parfaite information de la situation économique de son entreprise lorsqu'elle appartient à un groupe¹⁰³. Depuis l'essor de la mondialisation et de la globalisation¹⁰⁴, ce périmètre est en effet présenté comme « *la meilleure réponse aux crises économiques* »¹⁰⁵, permettant une rationalisation de l'activité¹⁰⁶. Ensuite, la doctrine a encouragé sa reconnaissance à travers plusieurs rapports qui appelaient à l'avènement des groupes d'entreprises pour la représentation du personnel¹⁰⁷. Cela répond enfin à une réalité incontestable où les partenaires sociaux avaient déjà mis en place de manière conventionnelle des instances de représentation du personnel au sein des groupes¹⁰⁸.

119. Une définition précise¹⁰⁹. Le législateur a fait le choix d'accorder une définition précise au groupe, ce qui a l'avantage d'atténuer de manière forte les possibilités d'interprétation et d'application du texte¹¹⁰. L'article L. 2331-1 du Code du travail définit un groupe composé d'entités juridiques différentes dont les relations reposent sur la notion de contrôle telle qu'elle est définie aux articles L. 233-1, I et II, à l'article L. 233-3 et au deuxième alinéa de l'article L. 233-16 du Code de commerce, ou sur la notion d'influence dominante¹¹¹. Ces dernières précisément définies au sein du droit des sociétés permettent une identification très précise du groupe qui peut être qualifié de groupe de contrôle. Les dispositions de l'article L. 2331-1 du Code du travail démontrent, toutefois, que l'emprunt réalisé au droit des sociétés s'adapte au droit du

¹⁰³D. GUILLOUET, *op. cit.*, pp. 102 et s.

¹⁰⁴ L'organisation globale se caractérise en une spécialisation des différentes filiales et en un approfondissement de la division du travail entre elles. La « *filiérisation* » est un moyen qui procède à cette spécialisation du travail en recentrant chaque entreprise sur une seule activité et en confiant à des entreprises extérieures certaines tâches nécessaires à son fonctionnement. M. KOCHER, *op. cit.*, n°8 et 9 pp. 5 à 7.

¹⁰⁵ G. FARJAT, *Droit économique*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 12^{ème} Éd. 1982, p. 144. Cet auteur qualifie ce phénomène économique de concentration comme étant à l'origine des grandes mutations des sociétés industrielles permettant une évolution d'organisation purement industrielle à des logiques financières.

¹⁰⁶ M. KOCHER, *op. cit.*, n°8, p. 5, « *le processus de production est fragmenté par spécialisation des entreprises, ce qui doit permettre d'optimiser les investissements nécessaires au développement de certaines activités en les concentrant sur une seule et même entreprise* ».

¹⁰⁷ M. DESPAX, « Groupe de sociétés et institutions représentatives du personnel », JCP G 1972 2465 ; J.-M. VERDIER, « Le rapport Sudreau », RIDC, Vol. 28 n°4, Octobre-décembre 1976. pp. 771-783.

¹⁰⁸ P.-Y. VERKINDT, « La représentation du personnel dans les groupes de sociétés », Dr. Soc. 2010, pp. 771-779, *spéc.* p. 772 ; J. FREYSSINET, « Les lieux de gestion de la force de travail dans la stratégie des groupes industriels », Travail et emploi, 1980, pp. 7 et s.

¹⁰⁹ Cf. *infra* § n°183 et s.

¹¹⁰ D. TRUCHET, « Les définitions législatives », in R. DRAGO (dir.), *La confection de la loi*, Paris, PUF, Cahiers des sciences morales et politiques, 2005, pp.193-207, *spéc.* p. 197.

¹¹¹ Art. L. 2331-1 II C. trav.

travail. Ainsi, il ne fait pas référence à la société mère¹¹² mais à l'expression « *société dominante* ». La linguistique du droit du travail se démarque en voulant aller au-delà d'une simple vision d'une relation de participation au capital¹¹³. L'organisation hiérarchique n'est pas sans rappeler le modèle de l'entreprise. Aussi, la référence à un siège social sur le territoire français atteste d'une conception plus large du groupe puisqu'est retenue la détention indirecte de la majorité du capital d'une sous-filiale, par l'intermédiaire d'une filiale directe, à la condition qu'il n'y ait pas de rupture dans l'exercice du contrôle¹¹⁴. Cette définition du groupe d'entreprises démontre une « *philosophie du rapport inégalitaire* »¹¹⁵ dont la dépendance est précisée.

120. En accordant une définition au groupe d'entreprises à travers des données quantifiables de manière précise, le législateur sécurise la qualification du groupe de contrôle et lui accorde une identification mais aussi une certaine stabilité¹¹⁶. En raison de cette qualité, la définition de l'article L. 2331-1 du Code du travail a pu multiplier ses occurrences au sein du discours législatif et devenir très importante, voire même une référence.

B. Le rayonnement de la définition légale du groupe de contrôle

121. Fort d'une définition légale, le groupe de contrôle s'est exporté de son champ d'application initial. Il est ainsi diffusé par l'action du législateur qui a effectué

¹¹² La linguistique sociétaire, faisant référence au champ sémantique de la famille avec la société-mère et ses filiales, se justifie par le rejet de la notion d'entreprise dominante jugée trop martiale et pour souligner avec insistance les liens entre les sociétés. M. COZIAN, A. VIANDER, F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, Paris, Litec, 23^{ième} Éd., 2010, n°1484, p. 758.

¹¹³ La volonté de saisir des relations interentreprises au-delà de la simple détention patrimoniale s'affirme d'autant plus au regard de l'article L. 2331-4 du Code du travail, qui exclut de la réglementation des groupes notamment les établissements de crédit, les sociétés d'assurance et les sociétés de participation financière. L'article L. 2331-4 C. trav renvoie à l'article 3 paragraphe 5, points a et c du règlement CE 139/2004 du conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations.

¹¹⁴ D. PLANTAMP, « L'originalité du groupe de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du code du travail », D. 1991, p. 69, n°8 ; circulaire DRT n°6 du 28 juin 1984 relative à l'application des dispositions concernant le comité de groupe dans la loi n°82-915 du 28 octobre 1982, BO. Trav. 1984, n°34. Par exemple, une société holding constitue une société dominante d'un groupe. Rep. Min. JOAN Q. 25 septembre 1989, p. 4295.

¹¹⁵ D. PLANTAMP, *op. cit.*, p. 69.

¹¹⁶ D. TRUCHET, « Les définitions législatives », in R. DRAGO (dir.), *op. cit.*, pp. 193-207, spéc. p. 197. V. aussi : O. DUTHEILLET de LAMOTHE, « L'élaboration de la loi en droit du travail », Justice et cassation. Revue annuelle des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, Dalloz 2013, p. 209 : cet auteur souligne l'approche macro sociale de la loi qui ne peut appréhender les situations individuelles qui sont de la compétence de la jurisprudence.

des renvois exprès à l'article L. 2331-1 du Code du travail dans de nombreuses dispositions principalement au sein des relations professionnelles et quelques-unes qui interviennent dans l'exécution du contrat de travail.

122. Le groupe de contrôle pour la mise en place du comité d'entreprise européen. Afin de limiter la multiplication des définitions du groupe, le législateur a unifié la définition du groupe pour le comité de groupe et le comité européen d'entreprises¹¹⁷. Sous l'impulsion de la directive n°1994/45/CE du 22 septembre 1994 relative à l'institution d'un comité européen¹¹⁸, reprise par la directive n°2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen¹¹⁹ ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs¹²⁰, le comité européen d'entreprise¹²¹ a été institué dans le périmètre du groupe tel que défini à l'article L. 2331-1. La dimension européenne est une exigence supplémentaire.

123. La référence au groupe de contrôle dans la négociation collective. Au sein de la négociation collective, le rayonnement de la définition de l'article L. 2331-1 du Code du travail est réalisé par l'administration du travail. Le législateur a reconnu, sous l'impulsion du juge, le groupe comme espace de négociation en 2004 sans en préciser les contours. La circulaire DRT n°09 du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et

¹¹⁷ L'exigence de participation des salariés est aussi un principe essentiel en droit de l'Union européenne tel que l'énonce la Charte communautaire des droits fondamentaux du 9 décembre 1989 (points 17 et 18). Cf. *infra* § n°197 et s., n°200 pour le comité de groupe d'entreprises de dimension européenne.

¹¹⁸ JOCE n°L254, 30 septembre 1994, p. 64, transposée en France par la loi du 12 novembre 1996, *précitée*. G. BÉLIER, « Le comité d'entreprise européen : une institution encore à construire », *Dr. Soc.* 1994, pp. 1027-1030.

¹¹⁹ L'obligation d'établir une instance représentative au niveau communautaire concerne en premier lieu l'entreprise communautaire qui possède des établissements sur au moins deux états membres de l'Union européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'UE et les états membres de l'Espace Économique européen, employant au moins 1000 salariés sur son ensemble et au moins 150 salariés dans au moins deux états membres, art. L. 2341-1 C. trav. B. TEYSSIÉ, *Le comité d'entreprise européen*, Paris, Economica, Coll. Droit des affaires et de l'entreprise, 1997, pp. 13-36.

¹²⁰ JOCE n°L122 16 mai 2009, p. 29, transposée en France par l'ordonnance n°2011-1328 du 20 octobre 2011, (JO 21 octobre 2011, p. 17832) et ratifiée par la loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 (JO 17 juillet 2013, p. 11890). Cette directive définit l'entreprise dominante comme « celle qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (entreprise contrôlée), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent » (art. 3. 1). V. sur ce point : P.-H. ANTONMATTÉI, « La consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogations », *Dr. Soc.* 2004, pp. 601-605.

¹²¹ Art. L. 2341-2 C. trav.

au dialogue social¹²² a précisé expressément ce renvoi. Cette référence sécurise la formule du périmètre du groupe pour y réaliser des négociations obligatoires.

124. Les obligations de négocier pour les entreprises appartenant au groupe de contrôle. La référence à l'article L. 2331-1 du Code du travail est expressément mentionnée à l'article L. 2242-13¹²³ pour la négociation obligatoire de la GPEC¹²⁴. Une condition d'effectif d'au moins trois cents salariés y est ajoutée¹²⁵. Le législateur impose à l'employeur qui appartient à un tel groupe d'engager une négociation triennale obligatoire sur la gestion des emplois et des compétences, sauf si un accord de groupe sur le même thème a été conclu¹²⁶. L'objectif de préservation de l'emploi de ce mécanisme « *rend possible une mise en commun des moyens de personnel, en budget et en outils au niveau du groupe, supérieurs à ceux qui pourraient être définis au niveau de chaque entreprise prise individuellement* »¹²⁷. En ce cas, la teneur des relations économiques des entreprises du groupe est prise en considération. Cela vaut aussi pour l'article L. 2242-15 du Code du travail, qui mentionne des thèmes de négociation liés à la gestion des emplois en cas de licenciement économique, dans des situations de sous-

¹²² Fiche 05 (JO 31 octobre 2004, p. 18480). Selon ce texte : « *si le législateur n'a donné aucune définition du groupe, le nouvel article L. 132-19-1[L. 2232-31] fait cependant explicitement référence à la notion d'entreprise dominante, renvoyant de la sorte à la définition prévue à l'article L. 439-1 [L. 2331-1] du Code du travail qui dispose qu'un groupe est formé par une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante* ».

¹²³ La négociation relative à la GPEC a été modifiée par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JO 18 août 2015, p. 14346). A été avancée par le gouvernement une volonté de rationaliser les thèmes de la négociation collective. V. sur ce point : A. FABRE, « Réforme des obligations de négocier dans l'entreprise : l'âge de raison ? Commentaire de l'article 19 de la loi Rebsamen », Dr. Soc. 2015, pp. 882-888, spéc. p. 884 ; C. NICOD, « La réforme du dialogue social : une loi en manque d'inspiration. Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO 18 août 2015 », RDT 2015, pp. 549-557, spéc. p. 552.

¹²⁴ La GPEC a été introduite par la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO 19 janvier 2005, p. 864). Cette nouvelle préoccupation, liée aux techniques de la gestion des ressources humaines peut se définir comme des mesures d'anticipation des phénomènes modifiant l'organisation de l'entreprise que ce soit en termes d'emploi ou de gestion des compétences. Ces mesures sont participatives de l'entreprise tant sur le plan individuel que collectif. D. THIERRY, C. SAURET, *La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences*, Paris, L'Harmattan, 1993 pp. 15-16. Ces derniers fournissent une définition ayant autorité : la GPEC serait alors « *la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'action cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou du moins d'objectifs à moyens terme bien identifiés) et impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle* » ; F. FAVENNEC-HÉRY, « La GPEC : l'environnement juridique », Dr. Soc. 2007, pp. 1068-1073 ; J. IGALENS, « La GPEC : intérêts et limites pour la gestion du personnel », Dr. Soc. 2007, pp. 1074-1080 ; A. MARTINON, « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences », Dr. Soc. 2011, pp. 613-621.

¹²⁵ Une condition d'effectif de trois cents salariés est requise. Le groupe de contrôle de dimension européenne de l'article L. 2341-2 C. trav. est également visé.

¹²⁶ Art. L. 2242-16 C. trav.

¹²⁷ M. KOCHER, *op. cit.*, n°412, p. 150.

traitance, ou encore, à la participation de l'entreprise à des actions de GPEC au niveau des territoires.

Par le truchement de l'article L. 2242-13 du Code du travail, le périmètre du groupe de contrôle est également utilisé pour la négociation triennale obligatoire relative aux conditions de mise en œuvre des nouveaux contrats de génération¹²⁸ issus de la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013¹²⁹. Les articles L. 5121-7 à L. 5121-9 du Code du travail imposent aussi comme cadre d'application l'entreprise ou le groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, afin de favoriser l'effectivité de la mesure des contrats de génération.

Les entreprises appartenant à un groupe de contrôle et justifiant d'un effectif de trois cents salariés sont aussi astreintes à la négociation triennale relative aux conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courante sans projet de réduction des effectifs¹³⁰. Il est à noter que cet article fait mention des autres groupes que ceux énoncés à l'article L. 2242-13, sans autre précision. Il semble que le groupe de l'article L. 2331-1 dépourvu de la condition d'effectif soit visé mais faute de précision, le doute est présent.

Une obligation de négocier un accord relatif à la pénibilité est aussi exigée pour les entreprises appartenant à un groupe de contrôle. Cet accord prévu à l'article L. 4163-2 du Code du travail¹³¹ oblige les entreprises, les groupes ayant un effectif d'au moins

¹²⁸ Art. L. 2242-14 C. trav. Suite à la réalisation d'un diagnostic des besoins (art. L. 5121-10 C. trav.), un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche fixe les conditions des contrats de génération (art. L. 5121-11 C. trav.), un plan d'action peut pallier l'absence de ces accords collectifs (art. L. 5121-12 C. trav.).

¹²⁹ JO 3 mars 2013, p. 3943, la loi a été complétée par le décret n°2013-222 du 15 mars 2013 (JO 16 mars, p. 4640), le décret n°2013-815 du 11 septembre 2013 (JO 13 septembre 2013, p. 15429), un arrêté du 26 avril 2013 (JO 8 mai 2013, p. 7843), et une précision de l'administration a été fournie par une circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013. Certaines dispositions relatives à l'aide financière des entreprises possédant un effectif entre 50 et 300 salariés ont été modifiées par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (JO 6 mars 2014, p. 4848). L. DAUXERRE, «Le contrat de génération : l'alliance des âges », JCP G n°25, 17 juin 2013, 720.

Les contrats poursuivent un triple objectif mentionné à l'article L. 5121-6 C. trav. , faciliter l'intégration des jeunes dans l'emploi, par leur accès à un contrat à durée indéterminée, favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences. Ce dispositif a été créé par l'article 77 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (JO 10 novembre 2010, p. 20034), et transposé à l'article L. 138-29 CSS. Depuis la loi n°2014-10 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite (JO 21 janvier 2014, p. 1020), ces dispositions ont été transférées au sein du Code du travail aux articles L. 4163-1 et s. C. trav.

¹³⁰ Art. L. 2242-17 C. trav. , cette négociation renvoie aux conditions de l'article L. 2243-13 C. trav.

¹³¹ Ce dispositif a été créé par l'article 77 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (JO 10 novembre 2010, p. 20034), et transposé à l'article L. 138-29 CSS. Depuis la loi n°2014-10 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite (JO 21 janvier 2014, p. 1020), ces dispositions ont été transférées au sein du Code du travail aux articles L. 4163-1 et s. C. trav.

cinquante salariés et dont, au moins cinquante pourcents, sont exposés aux facteurs de risques professionnels définis à l'article L. 4161-1, à conclure un accord prévenant des risques de pénibilité¹³². Ce même périmètre était prévu pour la négociation d'accord relatif à l'emploi des salariés âgés, mais cette disposition énoncée à l'article L. 138-25 du Code de la sécurité sociale a été abrogée par la loi du 1^{er} mars 2013¹³³. Le rayonnement du groupe défini légalement se propage également dans les différentes obligations liées à l'exécution du contrat de travail.

125. Une référence dans les conditions d'attribution de congés. La référence à l'article L. 2331-1 du Code du travail se présente également au travers des articles L. 3142-105¹³⁴ et L. 3142-28¹³⁵ du Code du travail afin d'apprécier l'ancienneté requise pour l'acquisition des droits aux congés. Le premier de ces articles est relatif au régime du droit au congé de création d'entreprise et le droit au congé sabbatique. Il prévoit pour son application que « *l'ancienneté acquise dans toute autre entreprise du même groupe, au sens de l'article L. 2331-1, est prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise* ». La seconde disposition relative à la mise en œuvre d'une période de mobilité volontaire sécurisée, possède la même formule, à l'exception d'une obligation d'ancienneté de vingt-quatre mois qui est exigée¹³⁶. Dans ces deux hypothèses, la relation de travail est rétablie dans son contexte économique par-delà la relation contractuelle.

126. Le congé de reclassement, le bassin d'emploi et la recherche de repreneur. La référence au groupe de contrôle est aussi présente dans le dispositif du congé de reclassement énoncé à l'article L. 1233-71 du Code du travail. Ce dernier permet « *au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi* »¹³⁷. Par truchement, encore, le groupe de contrôle est également reconnu pour l'application des dispositions relatives au

¹³² Les thèmes obligatoires de cette négociation doivent être établis par décret avant le 31 mars 2015. Des précisions sont d'ores et déjà présentes dans la circulaire DGT n°8 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévues à l'article L. 138-29 du Code de la sécurité sociale.

¹³³ JO 3 mars 2013, p. 3943.

¹³⁴ Ancien article L. 3142-107 C. trav. Modification issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel (JO 9 août 2016).

¹³⁵ Ancien article L. 1222-12 C.trav.

¹³⁶ Dispositif issu de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (JO 16 juin 2013, p. 9958).

¹³⁷ Art. L. 1233-71 C. trav.

congé de mobilité prévu à l'article L. 1233-77 ainsi que pour l'application des règles relatives à la revitalisation des bassins d'emploi précisées à l'article L. 1233-84 du Code du travail¹³⁸. Les entreprises appartenant à ce groupe seront astreintes à ces diverses obligations.

En outre, les entreprises visées pour l'application du congé de reclassement sont aussi mentionnées à l'article L. 1233-57-9 du Code du travail¹³⁹ comme titulaires de l'obligation d'informer et de réunir le comité d'entreprise, lorsqu'elles envisagent la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence un projet de licenciement collectif. Des imprécisions lexicales¹⁴⁰ appellent à l'intervention du juge. Considérant les relations économiques entre les entreprises, le corollaire d'une certaine entraide est perceptible dans ces dispositions. Une dernière référence au groupe de contrôle de l'article L. 2331-1 du Code du travail est présente dans les dispositions relatives au service de santé puisque l'article D. 4622-1 prévoit que le service de santé au travail peut être établi au niveau du groupe de contrôle.

127. Ces exemples démontrent le rayonnement du groupe de contrôle défini par le législateur. Toutefois, il n'exclut pas d'autres références au groupe dépourvues de formules définitives aussi précises. Le législateur a refusé d'homogénéiser sa vision du groupe, ce qui explique la multiplicité des formules du groupe. L'absence de définition laisse libre l'interprétation du juge qui a, aussi, énormément œuvré dans l'institutionnalisation des périmètres au-delà de l'entreprise.

¹³⁸ Plus précisément, les entreprises appartenant au groupe seront soumises à la contribution en faveur de la création d'activités et du développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

¹³⁹ Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle (JO 1^{er} avril 2014, p. 6227).

¹⁴⁰ Par exemple, l'article L. 1233-57-9 C. trav. fait référence à l'entreprise visée à L. 1233-71 C. trav. et non au groupe de contrôle. Or, l'imprécision de la notion d'entreprise et son utilisation peu rigoureuse par le législateur nourrissent l'incertitude. Aussi, une importance au seuil d'effectif peut être favorisée. Pour autant, dans le domaine du licenciement pour motif économique, la recherche de l'identification des entreprises et des groupes de plus de 1000 salariés est récurrente, notamment du point de vue de la territorialité des entreprises. Ph. CHASSANY, T. COATIVY, « Loi relative à la sécurisation de l'emploi : identification des entreprises et des groupes de plus de 1000 salariés », JCP S n°51,17 décembre 2013, 1484.

Section 2 – La consécration jurisprudentielle des périmètres au-delà de l’entreprise

128. L’institutionnalisation des périmètres au-delà de l’entreprise a également été l’œuvre du juge. Dès les années 1960, la mention du groupe apparaît dans certaines décisions où la notion de communautés d’intérêts entre plusieurs sociétés se distingue¹⁴¹. Outre des initiatives autonomes créant certains périmètres (§2), le juge a aussi dû interpréter les multiples références au groupe égrainées par le législateur au sein du Code du travail (§1). Les périmètres au-delà de l’entreprise deviennent par l’intervention du juge une représentation abstraite pour répondre à des besoins juridiques voire plus précisément des fonctions, provoqués par l’évolution de l’organisation des activités économiques.

§1 - L’interprétation jurisprudentielle des périmètres au-delà de l’entreprise

129. Des références légales au groupe dépourvu de définition. La référence au groupe est présente dans de nombreuses dispositions du Code du travail mais bien souvent, elle ne possède pas de formule définitoire. Par exemple, le groupe est seulement mentionné à l’article L. 1262-1 du Code du travail en cas de détachement du salarié d’un employeur établi hors de France le groupe présent dans le domaine du licenciement économique pour l’appréciation du contenu du plan de sauvegarde de l’emploi¹⁴² ne possède pas non plus d définition. Le groupe est également visé par certaines informations à inclure dans la base de données économiques mise en place par la loi de sécurisation de l’emploi du 14 juin 2013 sans que des indications sur sa définition soient données¹⁴³. En ces cas, le juge, dans sa fonction interprétative, est intervenu pour préciser les contours de ce périmètre. Dans cette opération de définition confinant à « *une fonction normative indirecte* »¹⁴⁴, il emprunte la méthode de définition par intention¹⁴⁵ et a retenu

¹⁴¹ Cass. Soc. 22 mai 1964, Bull. n°425 ; Cass. Soc. 1^{er} juillet 1965, Bull. n°530.

¹⁴² Art. L. 1233-57-3 C. trav.

¹⁴³ JO 16 juin 2013, p. 9958. Art. L. 2323-7-1 et s. C. trav. , *spéc.* art. L. 2323-7-2 8° C. trav.

¹⁴⁴ B. BOUBLI, « Le juge, la norme et le droit du travail », in B. TEYSSIÉ (dir.), *Les sources du droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Droit, éthique, société, 1998, pp. 29-38, *spéc.* p. 37.

des arguments de pragmatisme. Plus précisément, il a intégré la finalité de la règle pour déterminer les contours du périmètre¹⁴⁶. Il lui revient de retenir les critères quant à la teneur des relations interentreprises¹⁴⁷ permettant la meilleure réalisation de l'obligation en cause¹⁴⁸.

Le groupe d'entreprises peut ainsi être qualifié, selon les cas, par des relations de dépendance économique distinctes de celles de contrôle¹⁴⁹. Par exemple, l'article L. 1231-5 du Code du travail ne fait référence qu'à une relation de filialisation entre deux entreprises pour la réalisation de l'obligation de rapatriement et de reclassement du salarié détaché. Face à cette imprécision et pour rendre le périmètre efficace¹⁵⁰, le juge a apporté certaines indications. En raison de la connotation des termes choisis par le législateur, une relation économique matriarcale est retenue, ce qui démontre que le juge ait rejeté l'application de cette disposition à des entreprises « *sœurs* », c'est-à-dire non marquée par une relation de domination¹⁵¹. Néanmoins, les relations entre les entreprises n'exigent pas une détention majoritaire du capital de la filière par la société mère¹⁵². Des relations économiques intenses, constitutives d'une communauté d'intérêts¹⁵³ sont impératives puisque sont exigés des actes de gestion¹⁵⁴. L'interprétation assez souple des relations interentreprises a pour objectif d'appliquer, dans de nombreuses circonstances, une obligation protectrice pour le salarié puisque le groupe répond à de nombreuses

¹⁴⁵ S. GOLZBERG, *L'argumentation juridique*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, 1^{ère} Éd., 2013, p. 28 : *Une définition par intention comprend une série de traits qui permettent de déterminer si tel objet tombe ou non sous la définition* ».

¹⁴⁶ P. -H. ANTONMATTEI, « Le concept de groupe en droit du travail », in B. TEYSSIE (dir.), *Les groupes de société et le droit du travail*, LGDJ, Éditions Panthéon-Assas, 1999, p. 12, *spéc.* p. 15. Dans le même sens, A. LYON-CAEN, « Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique », *Dr. Ouvrier*, 1995, n° 560, pp. 281-285.

¹⁴⁷ Cela peut être des éléments portant sur la détention de capital, la notion de contrôle ou encore d'influence. L'implication économique à travers des échanges bancaires est aussi possible tout comme des éléments relatifs à la gestion du personnel.

¹⁴⁸ M. KOCHER, *op. cit.*, n°525, p. 186 : « en l'absence de définition juridique du groupe, l'enjeu se concentre sur les liens interentreprises à prendre en compte ».

¹⁴⁹ C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, n°34, p. 33.

¹⁵⁰ G. LYON-CAEN, « Observations sur le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés », *Rev. Critique de droit international privé*, 1974, pp. 339 et s., *spéc.* p. 341.

¹⁵¹ Cass. Soc. 5 mai 1986, n°84-43665, *Bull. civ. V*, 1986, n°196, p. 194.

¹⁵² Cass. Soc. 27 juin 1990, n°86-43483, *inédit.*, CA Aix-en Provence, 23 janvier 1980, obs. J. MESTRE, M. BUY, *D.* 1980, Jur. p. 301 ; Cass. Soc. 23 janvier 1991, n°88-44497, *inédit.* V. aussi C. MORIN, *Le groupe de sociétés au regard du droit social*, Thèse, Université de Toulon et du Var, 2000, p. 93.

¹⁵³ G. LYON-CAEN, *art. préc.* p. 339.

¹⁵⁴ Cass. Soc. 27 juin 1990, *préc.*

définitions. La notion de groupe acquiert ainsi de multiples déclinaisons et, peut-être, aussi, qualifiée, à l’instar de l’établissement distinct, de notion fonctionnelle¹⁵⁵.

130. Des références jurisprudentielles sans définition. Le juge, lui-même, fait parfois référence au groupe sans pour autant le définir. Par exemple, pour l’appréciation de la cause économique au niveau du secteur d’activité ou encore la détermination des possibilités de reclassement au niveau du groupe¹⁵⁶, il est nécessaire que l’entreprise appartienne à un groupe et « *ce n’est qu’une fois l’existence du groupe établie que les juges du fond se livrent à la détermination du secteur d’activité ou du périmètre de reclassement* »¹⁵⁷. En ce cas, le périmètre du groupe est essentiel car c’est une condition pour l’appréciation de la cause économique. Son absence de définition ne constitue pas un obstacle juridique¹⁵⁸. Certains auteurs de doctrine, dont Alain Lacabarats, ont proposé de retenir un groupe semblable à celui mentionné à l’article L. 3344-1, c’est-à-dire un groupe d’entreprises caractérisé par des liens économiques et financiers entre des entités juridiquement indépendantes¹⁵⁹, ce qui correspond à une conception assez extensive du groupe.

Ce groupe est désormais davantage identifié suite à l’évolution du texte de l’article L. 1233-4 du Code du travail imposée par la loi n°2015-990 du 6 août 2015¹⁶⁰. Néanmoins, l’analyse du contexte de recours à ce groupe nous permet tout de même d’en

¹⁵⁵ Cf. *supra* § n°71.

¹⁵⁶ Cf. *infra* § n°250 et s.

¹⁵⁷ M. KOCHER, *La notion de groupe d’entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°521, p. 184. V. aussi F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l’obligation générale de reclassement. Une manifestation du “principe de l’ultime remède” », RJS 07/2000, pp. 511-528, *spéc.* p. 525 ; G. COUTURIER, « L’extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés », in B. TEYSSIÉ, *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon- Assas, LGDJ, 1999, pp. 83 et s. ; Q. URBAN, « Le licenciement pour motif économique et le groupe (Cass. Soc. 25 juin 1992) », Dr. Soc. 1993, pp. 272-281. V. aussi F. FAVENNEC-HÉRY, « Le groupe de reclassement », Dr. Soc. 2012, pp. 987-984, *spéc.* p. 987 : « *l’espace de permutation se situe à l’intérieur du groupe, il ne s’y substitue pas* », V. aussi : Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, n°09-40421, Bull. civ. V 2010, n° 121, RJS 08/2010, pp. 591-592 ; Obs. G. COUTURIER, Dr. Soc. 2010, p. 995, somm. G. DEDESSUS- LE MOUSTIER, « L’appréciation des possibilités de reclassement du salarié licencié pour motif économique », JCP G n°25 21 juin 2010 693 ; note C. PUIGELIER, « Licenciement pour motif économique : date d’appréciation des possibilités de reclassement », JCP S n°29 20 juillet 2010 1311 ; A. MAZIÈRES, « Licenciement pour motif économique », Dr. Ouvrier 2010, n°747, pp. 546-548 ; S. BÉAL, C. TERRENOIRE, « Licenciement économique : l’obligation de reclassement s’étend-t-elle au groupe que l’entreprise n’a pas encore intégré ? », JCP E n°43 28 octobre 2010 1949 ; Cass. Soc. 11 février 2015, n°13-23573, Bull. civ. V n°26, note D. SIMONNEAU, « Le “groupe de permutabilité”, espace du périmètre de l’obligation de reclassement », JCP S n°16, 21 avril 2015, 1143.

¹⁵⁸ C. WOLMARK, *op. cit.*, n°83, p. 83.

¹⁵⁹ A. LACABARATS, « Le licenciement pour motif économique dans les groupes de sociétés », JCP S n°46, 12 novembre 2013, 1436, *spéc.* n°2.

¹⁶⁰ JO 7 août 2015, p. 13537.

tracer quelques lignes¹⁶¹. Ainsi, le groupe d'appartenance doit posséder les caractéristiques du cadre d'appréciation de la cause économique, dont, par exemple, des secteurs d'activité en commun¹⁶². L'absence de définition précise du groupe d'appartenance de l'entreprise pose une première incertitude quant à l'appréciation de la cause justificative du licenciement. Néanmoins, cette omission permet une certaine souplesse dans l'évaluation des contours de ce périmètre afin d'englober un maximum de relations économiques dans lesquelles la cause économique s'apprécie avec plus de précision.

131. L'intervention du juge dans l'institutionnalisation ne se limite pas à l'interprétation des dispositions légales puisque ce dernier a développé lui-même des périmètres au-delà de l'entreprise.

§2 – Les créations jurisprudentielles des périmètres au-delà de l'entreprise

132. Outre l'interprétation des groupes énoncés dans le discours législatif, l'action du juge dans la création des périmètres se distingue en trois mouvements distincts. Le premier a conduit à la création de l'UES car le juge en luttant contre la fraude a tenté de reconstituer l'entreprise (**A**). Le deuxième repose sur la recherche d'un intérêt commun à plusieurs entreprises au-delà des frontières juridiques (**B**). Enfin, le troisième a eu pour conséquence l'introduction de groupes singuliers en raison de l'interprétation des pratiques économiques entre les entreprises (**C**). En ce cas, la fonction normative du juge social s'illustre pleinement¹⁶³.

¹⁶¹ Cass. Soc. 21 septembre 2005, n°03-44, 061, *inédit* ; Cass. Soc. 14 janvier 2004, n°01-45020, *inédit*, une société condamnée au paiement des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse arguait qu'elle n'appartenait pas à un groupe puisque la qualification de ce dernier suppose que les sociétés soient liées par le biais de participations significatives, avec la présence d'une unité de décision économique et dont la preuve d'un tel groupe incombe au salarié. V. aussi Cass. Soc. 22 septembre 2011, n°10-13892, *inédit*, cette décision énonce expressément le cas d'un groupe ayant plusieurs secteurs d'activité.

¹⁶² Ou alors une possibilité de permutabilité du personnel pour l'appréciation de l'obligation générale de reclassement pour l'évaluation de l'obligation de reclassement.

¹⁶³ P. -H. ANTONMATTÉI, « Bref retour sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation », in *Mélanges Christian Mouly*, Tome 1, Paris, Litec, 1998, pp. 3-12 ; A. MAZEAUD, « La jurisprudence sociale créatrice de droit : regard sur la chambre sociale de la Cour de cassation », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Etudes offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, p. 383-402, *spéc.* p. 391 ; G. CANIVET, « Le juge et la force normative », in C. THIBIERGE et *alii*, *La force normative, naissance d'un concept*, Paris, LGDJ, 2009, pp. 23-27. V. aussi : J. BOULOUIS, « La fonction normative de la jurisprudence », *Dr. Soc.* 1989, pp. 524-525 ; A. LACABARATS, « La création de la norme sociale par le juge », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1286 ; O. DUTEILLET de LAMOTHE, « Le juge doit-il créer la norme

A. La reconstitution de l'entreprise : l'élaboration de l'UES

133. Une des créations les plus emblématiques du juge social est l'UES. L'introduction de cet espace au sein du droit du travail est, particulièrement, instructive car elle démontre tout le pragmatisme du juge qui, malgré, la présence de plusieurs entités juridiques distinctes a essayé de reconstituer le paradigme de l'entreprise. Dans une démarche progressive et prudente¹⁶⁴, le juge a révélé cet espace suite à une situation de fraude (1), puis l'a développé en procédant à son objectivation (2). Face à son ampleur, l'employeur l'a consacré dans ses dispositions (3).

1. L'avènement de l'UES dans un contexte de fraude

134. Une solution contre la fraude de l'employeur. Dans le célèbre arrêt rendu par la chambre criminelle le 23 avril 1970¹⁶⁵, le juge a été confronté à des situations dans lesquelles des employeurs abusaient frauduleusement¹⁶⁶ des mécanismes d'individualité de la personnalité morale afin d'échapper à l'application des règles relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel et à l'incrimination du délit d'entrave¹⁶⁷. Dans cette espèce, une nouvelle société a été créée et les salariés, à l'exception du délégué du personnel et des membres de la délégation au comité d'entreprise, y ont été transférés. Sous couvert de la liberté d'entreprendre qui permet une liberté d'organisation de l'entreprise, l'employeur a divisé son activité en

sociale ? », JCP S n°31-35, 4 août 2015, 1287 ; J. -F. CÉSARO, « La jurisprudence doit-elle créer de la norme sociale ? », JCP S n°31-35, 4 août 2015, 1288 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Jurisprudence et relations professionnelles : l'équilibre d'un compromis », JCP S n°31-35, 4 août 2015, 1289.

¹⁶⁴ R. de LESTANG, « La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes », Dr. Soc. 1979, pp. 5- 23, *spéc.* p. 6.

¹⁶⁵ Cass. Crim. 23 avril 1970, n°68-91333, Bull. Crim. 1970, n° 144 p. 335 ; D. 1970, p. 444 ; JCP 1972 II 17064 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ème} Éd., 2008, n° 131, pp. 604-606 ; R. de LESTANG, *art. préc.* Au préalable, le principe retenu était celui selon lequel il existe autant d'entreprises que de sociétés employant du personnel au sein d'un groupe. Cass. Soc. 11 décembre 1968, Bull. n°567, Dr. Soc. 1969, pp. 172 et s. ; M. DESPAX, « Groupes de sociétés et contrat de travail », Dr. Soc. 1961, p. 596 et s.

¹⁶⁶ La fraude se caractérise par « des actes de mauvaise foi accomplis dans le dessein de préjudicier à des droits que l'on doit respecter », G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 8^{ème} Éd., 2007, p. 424.

¹⁶⁷ Aujourd'hui réglementé aux articles L. 2328-1 C. trav. pour le comité d'entreprise, L. 2346-1 C. trav. pour le comité d'entreprise européen, L. 2335-1 C. trav. pour le comité de groupe, L. 4762-1 C. trav. pour le CHSCT, L. 2316-1 C. trav. pour le délégué du personnel et L. 2146-1 C. trav. pour le délégué syndical.

plusieurs sociétés possédant une personnalité morale¹⁶⁸. Cette opération avait pour conséquence de morceler de manière artificielle l'entreprise ainsi que son corps électoral, en plusieurs unités avec, pour chacune d'elle, un nombre de salariés suffisamment faible. Les seuils d'effectifs n'étant pas atteints, l'employeur échappait aux obligations relatives à la représentation du personnel¹⁶⁹.

La chambre sociale a retenu, en 1972¹⁷⁰ la même analyse. L'employeur avait, là encore, multiplié les structures sociétaires de son activité pour répartir fictivement son personnel afin de ne pas atteindre les seuils d'effectif exigés pour la mise en place des institutions représentatives du personnel¹⁷¹. La division est frauduleuse car, malgré sa réalisation, l'activité, les conditions de travail et la direction restent identiques¹⁷². Un même intérêt prévaut pour tous les salariés. Dans leur analyse, les juges de la Cour de cassation ont constaté que la présence de personnes juridiques distinctes ne démontre pas qu'elles constituent des entreprises distinctes au regard du droit du travail¹⁷³, elles forment une même unité économique où doit s'appliquer cette législation¹⁷⁴.

¹⁶⁸ Précisément, il y a abus de la personnalité morale lorsque, par exemple la société créée est fictive ou frauduleuse. L'abus de la personnalité morale est notamment avancée lorsqu'une entreprise est morcelée en petites sociétés de quarante-neuf salariés afin d'éviter la mise en place de représentants du personnel. L'employeur tire parti de la personne morale en raison de son autonomie, J. ROCHFELD, *Les grandes notions de droit privé*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2^{ième} Éd., 2013, pp. 75-76 et pp.100-103 ; la personne juridique « est bénéficiaire de droits et endosse devoirs et obligations; il est doté d'un patrimoine propre ainsi que d'une possibilité d'agir pour la défense de ses intérêts spécifiques, en justice, s'il le faut ». La qualification de personne morale est une dimension nécessaire de la relation de travail car « (...) c'est par l'intermédiaire de la personnalité morale du groupement que les notions d'entreprise et d'employeur s'appliquent à une même réalité socio-économique. La personne morale est à la fois l'employeur, partie au contrat de travail, et la structure juridique d'accueil de l'entreprise. De là naît la concordance entre l'employeur et l'entreprise à laquelle est attachée une collectivité de travailleurs », V. aussi M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Paris, LGDJ, 1956 ; G. WICKER, Répertoire Dalloz - *Personne morale*, n°4 ; T. LAMARCHE, « La notion d'entreprise », RDT Com. 2006, pp. 709-733.

¹⁶⁹ M. CLOITRE, *L'unité économique et sociale*, Thèse Rennes I, 2013, n°27, pp. 25-26 : « La constitution de sociétés est considérée comme illicite à partir du moment où elle est réalisée pour échapper à la protection instituée par la loi au profit des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ». V. aussi N. CATALA, *L'entreprise*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.) *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980, n°774 et 775, pp. 890 à 892.

¹⁷⁰ Cass. Soc. 8 juin 1972, n°71-12860 ; Bull. soc. 1972, n°418 p. 382 ; JCP 1973 II 17316 ; Cass. Soc. 19 décembre 1972, n°72-60088, Bull. soc. 1972, n°710, p. 650 ; Cass. Soc. 19 décembre 1972, n°72-60063, Bull. soc. n. 711, p. 651 ; Cass. Soc. 14 février 1973, n°72-60094, Bull. soc. 1973, n° 82, p. 72.

¹⁷¹ Le simple fait de créer une ou plusieurs sociétés ne constitue par un acte irrégulier. Cela peut d'ailleurs être justifié par la « recherche d'avantages fiscaux, des impératifs d'organisation, une meilleure connaissance de la gestion et de ses résultats », R. de LESTANG, *art. préc. spéc.* p. 7.

¹⁷² Cass. Soc. 23 avril 1970, *préc.* V. aussi G. PICCA, « Entreprises et unité économique et sociale », in *Sur l'entreprise et le droit social : études offertes à Jacques Barthélémy*, Paris, Éd. Techniques, 1994, pp. 9-16.

¹⁷³ Cass. Soc. 23 avril 1970, *préc.*

¹⁷⁴ La reconnaissance de l'UES ne déborde pas les frontières du droit du travail. Cela pourrait d'ailleurs être préjudiciable car la division sociétaire peut être une recherche d'optimisation fiscale par exemple.

135. Lors de ces décisions, le périmètre n'est pas encore dénommé sous l'expression UES, les décisions de justice font référence à un ensemble économique unique¹⁷⁵ ou à un ensemble économique et social¹⁷⁶. En 1973, le juge emploie l'expression d'une unité économique formant une seule entreprise du point de vue du droit du travail¹⁷⁷. En 1977, les termes d'unité économique et sociale vont être retenus de manière systématique¹⁷⁸. Cette dénomination démontre la stabilité acquise par ce périmètre, mais elle illustre aussi de manière très explicite ses caractères¹⁷⁹, auquel il faut ajouter la présence de plusieurs personnalités juridiques distinctes¹⁸⁰. L'unité sociale représente la communauté des travailleurs constituée en raison de leur statut social et des conditions de travail similaires¹⁸¹. L'unité économique se distingue par la présence d'un pouvoir effectif et stable sur la pluralité des entités juridiques¹⁸². Aujourd'hui, la définition de l'UES est stabilisée. Elle se constitue « *en premier lieu, par la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du premier considéré ainsi que par la similarité ou la complémentarité des activités déployées par ces différentes entités, en second lieu par une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une certaine permutabilité des salariés* »¹⁸³. Cette définition est le résultat d'une forte interprétation jurisprudentielle. L'importance de l'intervention du juge témoigne de l'expansion de l'UES, au-delà de toute situation de fraude.

¹⁷⁵ Cass. Soc. 19 décembre 1972, *préc.*, note M. DESPAX, D. 1973, p. 381. V. aussi sur ce point : G. COUTURIER, « L'unité économique et sociale-trente ans après », *Sem. Soc. Lamy* 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, p. 56-59, *spéc.* p. 56.

¹⁷⁶ Cass. Soc. 19 décembre 1972, *préc.*

¹⁷⁷ Cass. Soc. 14 février 1973, *préc.*

¹⁷⁸ Cass. Soc. 5 juillet 1977, n°77-60493, *Bull. soc.* 1977, n°458.

¹⁷⁹ Cf. *supra* – La caractérisation des périmètres.

¹⁸⁰ Pour une analyse détaillée des critères de l'UES, V. M. CLOITRE, *L'unité économique et sociale*, Thèse Rennes I, 2013- première partie, titre 2 dans son intégralité car il présente dans chaque chapitre un caractère de l'UES, pp. 85-154.

¹⁸¹ Cass. Soc. 12 juin 2002, n°01-60623, *inédit* ; Cass. Soc. 30 mai 2001, n°00-60111, *Bull. civ.* V 2001, n°191 p. 150, note P. BOUAZIZ, *Dr. Ouvrier* 2001, n°637, p. 383-384. Cet élément ne constitue qu'un indice, Cass. Soc. 25 septembre 2002, n°01-60677, *inédit* ; Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-60353, *Bull. civ.* V 2000, n° 299 p. 236, note J. SAVATIER, *Dr. Soc.* 2000, pp. 1037-1039 ; Cass. Soc. 5 décembre 2000, n°99-60397, *inédit*.

¹⁸² Cass. Soc. 27 mars 1985, n°83-61155, *Bull. civ.* V 1985, n° 221 p. 158 ; Cass. Soc. 27 juin 1990, n°89-60033, *Bull. civ.* V 1990, n° 322 p. 192, note F. DUQUESNE, *JCP E* n°28-29, 8 juillet 2004, 1160-1163 ; Cass. Soc. 23 mai 2000, n°99-60212, *inédit* ; Cass. Soc. 15 mai 2001, n°00-60048, *Bull. civ.* V 2001, n° 173 p. 13, note F. DUQUESNE, *JCP E* n°38, 20 septembre 2001, p. 1479 ; Cass. Soc. 27 février 2013, n°11-27095, *inédit*.

¹⁸³ Cass. Soc. 18 juillet 2000, *précité*.

2. L'essor de l'UES

136. Les influences du juge. Outre la situation de fraude, la démarche du juge¹⁸⁴ s'inscrit dans un contexte particulièrement favorable à l'introduction de la notion de groupe dans l'ordre juridique. Par exemple, l'ordonnance n°67-821 du 23 septembre 1967 sur les groupements d'intérêts économiques¹⁸⁵ a institué des groupements d'entreprises qui ont pour objet la mise en commun, par des entreprises, de certains moyens utiles à leur approvisionnement, leur commercialisation et leur gestion. À cette époque aussi, ont été érigés les comités interentreprises, qui même si leurs compétences sont limitées, témoignent d'une prise en considération des regroupements d'entreprises¹⁸⁶. Toutes ces initiatives relèvent d'une dynamique quant à la considération des groupes d'entreprises qui a pu influencer l'interprétation du juge en permettant le développement de l'UES en dehors de toute hypothèse de fraude.

137. L'objectivation de l'UES. Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation a progressivement opté pour une approche plus objective de l'UES, en faisant abstraction de la fraude à la loi¹⁸⁷. Dès 1972, la raison d'être de l'UES s'oriente vers une optimisation du droit de la représentation du personnel. Dès lors, ses contours sont relatifs¹⁸⁸, ils varient en fonction de l'institution représentative à mettre en place. Une connotation fonctionnelle était liée à l'acceptation de ce nouveau périmètre¹⁸⁹. La relativité de l'UES engendrait une pondération soit de l'unité sociale, soit de l'unité

¹⁸⁴ Le juge judiciaire est compétent en la matière, Cass. Soc. 22 juillet 1982, n°81-60974, Bull. soc. 1982, n°510.

¹⁸⁵ JO 28 septembre 1967, p. 9537. Les groupements d'intérêts économiques sont aujourd'hui réglementés aux articles L. 251-1 à L. 252-12 C. com.

¹⁸⁶ R. de LESTANG, *art. préc. spéc.* p. 6.

¹⁸⁷ Cass. Soc. 19 décembre 1972, *préc.* ; Cass. Soc. 31 mars 1977, n°76-60262, Bull. soc. 1976, n°246, p. 193.

¹⁸⁸ Cass. Soc. 18 juillet 1978, n°78-60654, 78-606545, Bull. soc. 1978, n°616, p. 460 ; Cass. Soc. 6 novembre 1985, n°84-60751, Bull. civ. IV 1985, n°510 p. 371, Sem. Soc. Lamy 2004, n°1181, pp. 10-11: « la notion d'unité économique et sociale n'obéit pas à des critères uniformes pour chacune des institutions représentatives du personnel ou des syndicats ». V. aussi : J. SAVATIER, « Le dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs de travail », Dr. Soc. 2004, pp. 944-952: « en fonction de la finalité de chaque institution représentative, on pouvait, pour le même groupe d'entreprises, admettre ou non l'existence d'une UES, selon que le contentieux portait sur l'élection du comité d'entreprise, celle des délégués du personnel ou la désignation des délégués syndicaux ». Le caractère relatif signifie que ses contours varient selon la nature de l'institution représentative à mettre en place. J. LAROQUE, « Les élections professionnelles dans l'entreprise », D. 1983, n°53 : « la notion d'UES a été dégagée pour assurer en pratique l'efficacité de chacune des institutions : elle n'a donc pas des conséquences uniformes ».

¹⁸⁹ R. de LESTANG, *art. préc. spéc.* p. 10, La jurisprudence est pourtant plus hésitante sur la démonstration de cette relativité : Cass. Soc. 31 mars 1977, *préc.* ; Cass. Soc. 17 mars 1983, n°82-60403, Bull. soc. 1983, n°176.

économique dénaturant *in fine* sa définition, qui n'a pas pour objet d'accorder une prévalence à l'une ou l'autre de ses unités constitutives¹⁹⁰. Consciente de cette aporie, la Cour de cassation a affirmé, dans les années 1990, avec d'abord, quelques hésitations¹⁹¹, puis, avec plus de certitudes, dans un arrêt du 13 juillet 2004¹⁹², que l'UES n'était pas une notion relative. À partir de cette décision, dès qu'une UES est reconnue¹⁹³ pour l'instauration d'une instance de représentation ou pour la désignation syndicale¹⁹⁴, elle existe sous les mêmes contours pour toute autre utilisation¹⁹⁵.

Cette évolution a conduit à la confirmation d'une assimilation de l'UES à l'entreprise. Selon Gérard Couturier « *s'affirme ainsi l'idée première selon laquelle la reconnaissance d'une unité économique et sociale exprime la réalité d'une entreprise unique au regard*

¹⁹⁰ La jurisprudence définissant l'UES a posé comme conditions cumulatives la présence d'une unité économique et d'une unité sociale entre des personnes juridiquement distinctes. G. BORENFREUND, « *Le refus de reconnaissance d'une unité économique et sociale pour l'élection des délégués du personnel n'implique pas que l'élection des membres du comité d'entreprise doive se dérouler dans le cadre d'entreprises distinctes, la finalité des institutions étant indifférente* », D. 1994, p. 295. Encore aujourd'hui, la question peut être posée tant l'importance peut être donnée à l'analyse d'un critère alors que le second est sous-entendu. Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-24253, Bull. civ. V 2015, n°83, A. COEURET, « De quelques arrêts sur l'UES », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1694, pp. 12-15.

¹⁹¹ Cass. Soc. 5 mai 1988, n°87-60215, Bull. civ. V 1988, n° 273 p. 180, Sem. Soc. Lamy 2004, n°1181, pp. 10-11. La reconnaissance de l'UES vaut dans cet arrêt « *quelle que soit l'institution représentative à mettre en place* ». Cass. Soc. 12 décembre 1990, n°89-61198, Bull. civ. V 1990, n°664 p. 401, la reconnaissance de l'UES est valable même si « *le juge [s'est référé] à un précédent jugement ayant constaté l'existence de cette unité, dès lors qu'il relevait qu'aucune modification n'était intervenue dans les rapports entre les deux sociétés* ». V aussi : Cass. Soc. 1^{er} décembre 1998, n°97-60492, 97-60493, 97-60497, Bull. civ. V 1998, n°528 p. 395; B. BOUBLI, « Unité économique et sociale : état des lieux – souhaits et réforme », Sem. Soc. Lamy 2004, n°1156, pp. 6-11 ; n°1157, pp. 6-9.

En raison des formulations hésitantes de la Cour de cassation, plusieurs interprétations ont été émises notamment par Georges Borenfreund qui s'interrogea sur la présence du caractère fonctionnel de l'unité économique et sociale dans les critères de la seule unité sociale, G. BORENFREUND, D. 1994, p. 295.

¹⁹² Cass. Soc. 13 juillet 2004, n°03-60412, Bull. civ. V 2004, n° 218 p. 20, Sem. Soc. Lamy 2004, n°1181, pp. 10-11: « *la notion d'UES n'est pas relative et [...] sa reconnaissance par le juge selon des critères propres indépendants de la finalité des institutions représentatives comprises dans son périmètre, même si elle modifie nécessairement la configuration des institutions existantes, n'implique pas du juge une appréciation de l'opportunité de la demande présentée par un syndicat représentatif* ». J. SAVATIER, *art. préc.* Au préalable de cette décision, les juges avaient affirmé que « *quelles que soient les institutions représentatives les critères de l'unité économique et sociale sont les mêmes* », Cass. Soc. 1^{er} décembre 1999, n°97-60492, Bull. civ. V 1998, n°528 p. 395.

¹⁹³ Et ce, peu importe le mode de reconnaissance judiciaire ou conventionnelle. Sur les modes de reconnaissance de l'unité économique et sociale : M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°212. 41 à 212. 120, pp. 437-447.

¹⁹⁴ Cass. Soc. 20 décembre 2006, n°05-60340 et 05-60380, Bull. civ. V 2006, n° 405 p. 39, note E. PESKINE, « *Recomposition des collectivités de travail : les réticences de la Cour de cassation* », RDT 2007, pp. 399-400.

¹⁹⁵ La reconnaissance d'une UES entraîne l'adaptation des différentes instances représentatives du personnel sans attendre l'expiration des mandats en cours. Cette règle vaut à l'exclusion de la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cass. Soc. 18 janvier 2008, n°06-60286, Bull. civ. V 2008, n° 5, note F. PETIT, « *L'unité économique et sociale peut-elle accueillir un CHSCT ?* », Dr. Soc. 2008, pp. 560-565 ; note J. -B. COTTIN, « *Cadre de la mise en place d'un CHSCT dans une UES.* », JCP S 22 avril 2008, 1255. B. BOUBLI, *art. préc.* n°1157, pp. 6-9 *spéc.* p. 7: « *La détermination d'un espace global impliquait, (...) l'abandon de toute référence fonctionnelle* ».

du droit du travail, réalité dont il y a lieu de tirer toutes les conséquences »¹⁹⁶. Cette consécration correspond notamment à la présentation de l'UES réalisée à ses prémices par le professeur Despax : l'UES est « *une expression du modèle de l'entreprise* » en droit du travail¹⁹⁷ dont les caractères sont très proches. Par cette comparaison au paradigme de l'entreprise, l'UES devient incontournable, même si cette interaction rencontre des limites. Pourtant, son institutionnalisation est acquise puisque le législateur lui a accordé une valeur légale dans de nombreuses hypothèses.

3. La consécration légale de l'UES

138. La reconnaissance légale du périmètre de l'UES au sein de la représentation du personnel. En outre, face à la stabilité des éléments constitutifs de l'UES et à l'engouement présent, le législateur a consolidé sa juridicité par une introduction dans son discours. Ainsi, la loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel¹⁹⁸ a reconnu légalement le périmètre de l'UES pour la mise en place du comité d'entreprise. La loi a notamment précisé le régime de reconnaissance conventionnelle de l'UES à l'article L. 2322-4 du Code du travail. L'UES est également mentionnée à l'article L. 2391-4 du Code du travail introduit par loi relative au dialogue social de 2015¹⁹⁹, comme possible périmètre de mise en place du regroupement conventionnel des instances représentatives du personnel.

¹⁹⁶ G. COUTURIER, *art. préc. spéc.* p. 57.

¹⁹⁷ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°221, p. 123 ; I. DESBARATS, « La notion d'unité économique et sociale en droit du travail », *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 75-94, M. GRÉVY, « L'unité économique et sociale », in G. BORENFREUND, M. -A. SOURIAC (dir.), *Syndicats et droit du travail*, Coll. Actes, Dalloz, 2008, pp. 49-52 ; J. SAVATIER, « Le dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs de travail », *Dr. Soc.* 2004, pp. 944-952 ; G. BLANC-JOUVAN, « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », *Dr. Soc.* 2005, pp. 68-79, *spéc.* p. 71 ; M. KOCHER, *thèse préc.* n°183 à 190, pp. 69-73. D'ailleurs, les juges eux-mêmes ont parfois énoncé que l'UES est constitutive d'une seule et même entreprise, Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°99-44037, Bull. civ. V 2001, n° 324 p. 260 : « *Attendu, cependant, que lorsqu'il existe un groupe de personnes morales ou physiques constitutif d'une seule entreprise, ce qui est le cas, en particulier lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, le périmètre de réintégration d'un salarié protégé, s'étend à toutes les personnes juridiques constituant ce groupe* » ; V. aussi : Cass. Soc. 25 septembre 2012, n°10-26224, Bull. civ. V 2012, n°234, RJS 12/2012, pp. 816-818 ; note D. BOULMIER, « Dotation aux activités sociales et culturelles : taux de la contribution aux activités sociales et culturelles applicable à chaque établissement au sein d'une UES », *Dr. Soc.* 2012, pp. 1074-1076.

¹⁹⁸ Loi dite loi Auroux (JO 29 octobre 1982, p. 3255). L'instauration des délégués du personnel et des délégués syndicaux au sein d'une UES a été précisée par une circulaire ministérielle du 25 octobre 1983.

¹⁹⁹ Art. 14 de la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JO 18 août 2015, p. 14346).

139. La reconnaissance du périmètre de l'UES au-delà de la représentation du personnel. Mais au-delà de la représentation du personnel, le législateur a introduit le périmètre de l'UES dans de nombreux domaines particuliers du droit du travail. Par exemple, la loi n° 2001-152 du 19 février 2001²⁰⁰ a imposé l'UES pour la mise en œuvre de la participation financière des salariés et de l'épargne salariale dans les conditions des articles L. 3322-2, R. 3324-8 et R. 3322-2 du Code du travail. La loi de modernisation sociale de 2002²⁰¹ a aussi précisé que les moyens mis en œuvre pour la réalisation d'un plan de sauvegarde pour l'emploi devait s'apprécier au regard de l'UES²⁰². Pour une application plus marginale, l'UES est un cadre pour la mise en place des services de santé²⁰³. L'UES est également prise en compte pour le plan d'action sur la pénibilité²⁰⁴.

140. L'institutionnalisation de l'UES est l'œuvre du juge. Le législateur consacre de manière partielle la présence de ce périmètre puisqu'il est fait référence de plus en plus souvent dans ses énoncés mais ne lui a pas accordé une définition légale. D'autres périmètres ont été développés par le juge qui a recherché la présence de liens constitutifs d'un intérêt commun entre les entreprises

B. La recherche d'un intérêt commun

141. L'institutionnalisation des périmètres par le juge a aussi été le fruit de l'interprétation d'un intérêt collectif à toutes les entreprises appartenant à un même groupe. C'est d'ailleurs sur la constatation d'une communauté d'intérêts que les premiers groupes ont émergé en jurisprudence²⁰⁵. Cette démarche débutée au sein du droit des affaires (1), s'est illustrée dans l'émergence du groupe au sein de la négociation collective (2).

²⁰⁰ JO 20 février 2001, p. 2774.

²⁰¹ Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale (JO 18 janvier 2002, p. 1008), modifiée par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, *préc.*, art. L. 1233-57-3 C. trav.

²⁰² Art. L. 1233-57-3 C. trav.

²⁰³ Art. D. 4622-1, D. 4622-12, R. 4623-7 C. trav.

²⁰⁴ Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (JO 10 novembre 2010, p. 20034), Circulaire DGT n°08, 28 oct. 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale.

²⁰⁵ Cass. Soc. 22 mai 1964, Bull. n°425 ; Cass. Soc. 1^{er} juillet 1965, Bull. n°530. Dans ces arrêts, les juges qualifient, pour le premier, une confusion de fait entre deux entreprises et la salariée et pour le second, une communauté d'intérêts permettant à plusieurs entreprises d'effectuer des mutations du personnel. Ces interprétations du juge démontrent sa volonté de considérer les réalités économiques en croissance.

1. Une interprétation déjà présente en droit des affaires

142. Les périmètres au-delà de l'entreprise institués par le juge sont marqués par la recherche d'un intérêt commun des salariés au-delà de toutes frontières juridiques. En effet, un groupe se définit généralement comme « *un ensemble de personnes ayant des traits des buts et des intérêts communs* »²⁰⁶, afin de former un tout. La reconnaissance d'un intérêt collectif à des groupements d'entreprises n'est pas propre au droit du travail. Ce raisonnement a notamment été utilisé en droit pénal des affaires pour l'appréciation de la réalisation de l'infraction d'abus de biens sociaux²⁰⁷, qui punit pénalement les dirigeants de société qui usent des biens ou des crédits appartenant à la société à des fins totalement contraires à l'intérêt social²⁰⁸, dans leur intérêt personnel ou dans l'intérêt d'une autre société dans laquelle il est intéressé. Le juge s'est interrogé sur la constitution de cette infraction dans le cadre de concours financiers entre plusieurs entreprises appartenant à une même personne physique, soit dans le périmètre d'un groupe d'entreprises.

À l'occasion du célèbre arrêt Rozenblum²⁰⁹, le juge a affirmé que la constitution de l'abus de biens sociaux s'apprécie à l'aune de l'intérêt du groupe²¹⁰ et, non seulement, par le

²⁰⁶ V. « Groupe », <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/groupe> (dernière consultation le 04/10/2016).

²⁰⁷ Art. L. 241-3 C. Com pour les SARL et art. L. 242-6 C. Com pour les SA. Cette infraction est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 375000 € d'amende.

²⁰⁸ D. REBUT, Répertoire Dalloz- *Abus de biens sociaux*, n°19; M. COZIAN, A. VIANDER, F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, Paris, Litec, 23^{ième} Éd., 2010, n°623 à 636, pp. 337-343. Sont visées les transmissions d'actifs d'une société à l'autre afin d'en assurer la survie, pratiques qui portent atteinte au patrimoine de la société sans aucun profit.

²⁰⁹ Cass. Crim. 4 février 1985, n°84-91581, *Rozenblum*. Bull. crim. 1985 n° 54, Obs. W. JEANDIDIER, JCP G, n°19, 7 mai 1986, II 20585 ; note B. BOULOC, *Rev. Sociétés*, 1985, p. 648. Aux prémices, de ce contentieux, le jugement dit Willot du Tribunal correctionnel de Paris, précisait que « *les sacrifices doivent avoir été consentis dans l'intérêt du groupe, c'est-à-dire pour le maintien de son équilibre ou pour la poursuite d'une politique globale cohérente* », T Corr. Paris, 16 mai 1974, *Agache-Willot*, *Gaz. Pal.* 1974, II, 1986; A. ATIBACK, *L'abus de biens sociaux dans les groupes de sociétés*, Paris, L'Harmattan, 2007, pp. 20-21 ; C. LHUSSIÉ, *Le rôle de l'intérêt du groupe de sociétés dans le droit positif des groupes*, Thèse Lille II, 2007, n°29 à 32, pp. 44-47 ; M. PARIENTE, *Les groupes de sociétés, aspects juridique, social, comptable et fiscal*, Paris, Litec, 1993, n° 103 à 111, pp. 96 à 107. Cette solution est aujourd'hui acquise : Cass. Crim. 16 janvier 2013, n°11-88852, *inédit*, et 11-8597, *inédit*, note M. -E. BOURSIER, *Rev. Sociétés* 2013, pp.709-719, *spéc.* p. 710 et Cass. Crim. 27 novembre 2013, n°12-84 804, *inédit*, note B. BOULOC, *Rev. Sociétés* 2014, pp. 186-189 ; Cass. Crim. 6 avril 2016, n°15-80150, *inédit*, note M.-E. BOURSIER, « Reconnaissance du fait justificatif de groupe de sociétés dans l'abus de biens sociaux : vers un assouplissement de la jurisprudence Rozenblum ? », *Rev. Sociétés* 2016, pp. 539-541.

En outre, des interrogations demeurent quant au fondement réel de cette solution. L'état de nécessité a été soulevé, tout comme la revendication d'un fait justificatif de la permission de la loi dans le sens où la loi autorise les dirigeants du groupe à prendre des décisions dans son intérêt. Cette solution est discutable dans le sens où cette reconnaissance légale de l'intégrer du groupe est assez circonscrite. L'invocation du fait justificatif de groupe de sociétés semble faire référence à l'exonération de la responsabilité pénale, qui en découle (la responsabilité civile restant intacte) par disparition de l'élément légal de l'infraction. D'autres envisagent « *un fait justificatif jurisprudentiel spécifique* », C. DONNADIEU-FORNAROLI, *Le droit pénal*

seul intérêt de la société au nom de laquelle des opérations litigieuses ont été accomplies. L'intérêt du groupe sursoit à l'application de la condamnation. À noter que les conditions posées par la jurisprudence, à savoir la présence d'un groupe défini comme un ensemble de sociétés unies par des liens structurels et mettant en œuvre une politique commune dictée par un intérêt économique, social et financier commun, un concours financier non excessif et la présence nécessaire d'une contrepartie, sont sévères et strictement appréciées mais concourent à une certaine effectivité²¹¹.

143. Le juge s'est également fondé sur l'intérêt collectif du groupe pour l'application de la confusion du patrimoine définie à l'article L. 621-1 du Code du commerce²¹². Dans le contentieux, l'intérêt du groupe a été invoqué pour justifier une opération *a priori* anormale permettant l'extension de la procédure collective²¹³. La

et la répartition des pouvoirs dans l'entreprise privée, Thèse Toulouse, décembre 2001, n°667, p. 419. Enfin, l'absence d'un élément matériel de l'infraction a été évoquée, celui de l'intérêt direct et personnel du dirigeant. W. JEANDIDIER, *article précité* et B. BOULOC, *Répertoire de droit des sociétés – Abus de biens sociaux*, n°115.

²¹⁰ Il s'agit d'un « intérêt global résultant de la prise en considération de la direction unique et de l'activité économique nouvelle que constitue l'agrégation des différentes sociétés qui le composent ». L'intérêt du groupe ne peut pas être la somme des différents intérêts des entreprises composant le groupe d'entreprises. L'intérêt du groupe est « autonome et supérieur », il possède un « double objectif : assurer un équilibre entre les différents membres et développer l'activité globale par une politique et une stratégie cohérente », A. ATIBACK, *op. cit.*, p. 101 ; C. HANNOUN, *op. cit.*, n°128, p. 91. Pour l'appréciation de cet intérêt, sont privilégiées des préoccupations économiques, sociales et financières de l'ensemble des entités du groupe, M.-E BOURSIER, *op. cit.*, n°70 à 73.

La notion d'intérêt collectif du groupe subit les aléas de l'interprétation jurisprudentielle, notamment en droit des sociétés. C'est notamment le cas pour l'interprétation de l'intérêt du groupe pour la désignation d'un expert de gestion. En ce cas, Pierre Le Cannu propose de caractériser l'intérêt du groupe à travers « la nature des flux qui s'opèrent entre la société mère et sa filiale, et la perspective d'ensemble qui peut guider la question des groupes » (P. LECANNU, note sous CA Versailles, 23 octobre 2002, « Expertise des gestions demandée par les actionnaires d'une société mère sur des opérations d'une filiale française, après la loi NRE », Bull. Joly Sociétés, 2003, p. 204). D'autres auteurs préconisent une référence à la politique du groupe, C. LHUSSIÉ, *op. cit.*, n°209 à 2015, pp. 182 à 190, *spéc.* p. 187, ou à l'impact de l'acte litigieux sur l'ensemble du groupe (L. GODON, *Répertoire Dalloz – Expertise de gestion*, n°12), ou encore une référence à l'intérêt du groupe retenu en droit pénal (M. KOCHER, *op. cit.*, n°631, p. 235). Peu d'arrêts soulèvent cette question laissant place à une incertitude (pour un dernier exemple : Cass. Com. 10 septembre 2013, n°12-16509, Bull. civ. IV 2013, n° 130, note G. BORENFREUND, L. MILLET, « L'expertise de gestion : une prérogative éclairante pour les comités d'entreprise », RDT 2013, pp. 713-715).

²¹¹ M.-E. BOURSIER, « Le fait justificatif de groupe de sociétés dans l'abus de biens sociaux : entre efficacité et clandestinité. Analyse de vingt ans de jurisprudence criminelle », *Rev. Sociétés* 2005, pp. 273-314, *spéc.* 276.

²¹² B. GRELON, C. DESSUS-LARRIVÉ, « La confusion des patrimoines au sein d'un groupe », *Rev. Sociétés* 2006, p. 281, n°5. V. aussi : M. COZIAN, A. VIANDER, F. EBOISSY, *Droit des sociétés*, Paris, Litec, 23^{ème} Éd., 2010, n°1508, pp. 768-769 ; C. SAINT-ALARY-HOUIN, *Droit des entreprises en difficulté*, Paris, LGDJ, Domat, Droit privé, 9^{ème} Éd., 2014, n°433, pp. 252-256.

²¹³ Cass. Com. 19 avril 2005, n°05-10094, Bull. civ. IV 2005, n° 92 p. 95, note O. BOURU, M. MENJUCQ, « Extension de procédure pour confusion de patrimoine et groupes de sociétés », *JCP G* n°26, 29 juin 2005, II 10088. Dans un groupe de sociétés, la seule existence de conventions de gestion de trésorerie et de change, de conventions d'échanges de personnel et d'avances de fonds n'établit pas un état de confusion des patrimoines entre la société-mère et sa filiale. CA Douai, 2 octobre 2003, note A. LIENHARD,

démonstration d'un intérêt collectif a donc guidé le juge dans son interprétation notamment pour mettre en œuvre les modalités du droit de participation dans les groupes d'entreprises.

2. La détermination du groupe au sein de la négociation collective

144. La reconnaissance jurisprudentielle du groupe au sein de la négociation collective. Lors de l'essor des niveaux de négociation par la loi n°82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement collectif du travail²¹⁴, le périmètre du groupe n'a pas été consacré alors que sa pratique était plus qu'importante²¹⁵. Face à cette carence, le juge est intervenu dans un arrêt du 30 avril 2003²¹⁶. Dans cette espèce, plusieurs sociétés d'un groupe d'assurance ont conclu avec des organisations syndicales représentatives²¹⁷ un accord instituant une représentation syndicale du groupe ayant compétence pour négocier des accords sur des thèmes relatifs à leur personnel. Une organisation représentative non signataire de cet accord a refusé l'application de son article 2 relatif à la composition des organisations syndicales²¹⁸.

Face à cette rébellion, les entreprises signataires de l'accord ont assigné ce syndicat pour lui imposer son application et, à défaut, de s'abstenir de participer aux négociations du groupe. De manière reconventionnelle, l'organisation syndicale contestataire a demandé l'annulation de l'acte conflictuel ou, du moins, son inopposabilité. Son argument majeur était de considérer la négociation de groupe comme une négociation interentreprises

« Affaire Métaleurop : quand l'intégration des filiales d'un groupe confine-t-elle à la fictivité ? », D. 2003, p. 2571. Cette solution s'inscrit dans les tenants de la jurisprudence Rozemblum.

²¹⁴ JO 14 novembre 1982, p. 3414.

²¹⁵ M. -A. ROTSCCHILD-SOURIAC, « Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques », Dr. Soc. 1991, pp. 491 et s.

²¹⁶ Cass. Soc. 30 avril 2003, n°01-10027, Bull. civ. V 2003, n° 155 p. 151, note P. RODIÈRE, « L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collective », Sem. Soc. Lamy 2003, n°1125, pp. 6-10 ; note B. GAURIAU, « La consécration jurisprudentielle de la représentation syndicale de groupe et de l'accord de groupe », Dr. Soc. 2003, pp. 732-740 ; note M. -L. MORIN, « Les accords collectifs de groupe. Une variété d'accords collectifs de droit commun », RJS 10/2003, p. 743 ; note M. -F. BIED-CHARRETON, Dr. Ouvrier 2003, n°662, pp. 398-400.

²¹⁷ Selon les dispositions d'un accord de méthode conclu le 10 octobre 1997.

²¹⁸ L'article 2 dispose que « *les organisations syndicales bénéficient chacune d'une délégation syndicale, composée de six membres dont le coordinateur syndical central désigné par la fédération ou la confédération et de représentants élus ou désignés du personnel dans les entreprises concernées par l'accord, désignés sur une liste établie par chaque organisation syndicale* », M. -L. MORIN, art. préc. spéc. p. 743.

appliquant les dispositions relatives à la négociation d'entreprise²¹⁹. La Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 31 janvier 2001, a rejeté les demandes en annulation de l'accord. S'est alors posée la question de la reconnaissance d'un régime propre à la négociation de groupe et donc, conséquemment, si le groupe d'entreprises pouvait accueillir le mécanisme de la négociation collective.

Les juges de cassation, face à cette difficulté, ont fait preuve de pragmatisme. Ils ont reconnu, sous conditions²²⁰, la possibilité pour les employeurs et les syndicats représentatifs d'« instituer, par voie collective, en vue de négocier des accords portant sur des sujets d'intérêt commun aux personnels des entreprises concernées du groupe, une représentation syndicale de groupe composée de délégués choisis par les organisations syndicales selon des modalités préétablies »²²¹. La formule usitée fait de la présence d'un intérêt commun un élément essentiel dans la reconnaissance du groupe. Il représente davantage qu'un ensemble d'entreprises²²² et entraîne des conditions de négociation distinctes d'une négociation interentreprises. L'organisation du groupe concourt à la manifestation d'un intérêt qui s'exprime par la négociation collective.

145. La consolidation légale du groupe en matière de négociation. Suite à cette reconnaissance jurisprudentielle, la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social²²³ a consacré le groupe d'entreprises comme périmètre de négociation. Néanmoins, le législateur n'en a pas précisé les contours. En effet, l'article L. 2232-30 du Code du travail autorisant la conclusion des accords de groupe évoque seulement un accord entre « *des entreprises constitutives du groupe* ». L'article L. 2232-31 quant à lui, fait référence à une entreprise dominante. C'est une circulaire du 22 septembre 2004 qui précise que le groupe requiert la définition de l'article L. 2331-1 du Code du travail. Cette solution est pourtant en

²¹⁹ Art. L. 2232-11 à L. 2232-29 C. trav.

²²⁰ Les conditions sont les suivantes : il ne faut pas que les négociations de groupe se substituent à celles réalisées au niveau de l'entreprise et les représentants syndicaux, parties à la négociation, doivent être désignés en application des données conventionnelles. En l'espèce un accord de méthode prévoyait les conditions de la représentation syndicale.

²²¹ Cass. Soc. 30 avril 2003, *préc.*

²²² P. RODIÈRE, « L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collective », *art. préc.* point 6. 2. G. GOUTURIER, « Négociation(s) de groupe », in G. COUTURIER, F. FAVENEC-HÉRY, A. MAZEAUD, J.-M. OLIVIER, B. TEYSSIÉ, *La négociation collective*, Paris, LGDJ, Éd. Panthéon Assas, Colloques, 2004, pp. 53-72, *spéc.* p. 59, cet auteur qualifie le groupe de négociation de groupe « *collectivité de travail* » ; M. -A. SOURIAU, « L'articulation des niveaux de négociation », *Dr. Soc.* 2004, pp. 579-589 ; de la même auteure, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, Thèse, Paris 1, 1986, pp. 208-209.

²²³ JO 5 mai 2004, p. 7983. P. -H. ANTONMATTÉI, « Consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogations », *Dr. Soc.* 2004, pp. 601-605.

contradiction avec l'esprit de la loi qui avait opté pour une définition du groupe par la voie conventionnelle²²⁴, ou du moins, pour une caractérisation avec un rapport de domination non quantifié par les seuils imposés par le droit des sociétés. La pratique professionnelle s'est quelque peu éloignée de ces éléments préférant d'autres solutions : opter pour une liste d'entreprises soumises à la négociation, ou pour la délimitation du périmètre du groupe par l'usage de critères objectifs²²⁵.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels²²⁶ a précisé le régime juridique de la négociation de groupe. Ainsi, les organisations syndicales représentatives dans chacune des entreprises ou des établissements compris dans le champ de l'accord sont désormais informées préalablement à l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre. Aussi, le champ de la négociation de groupe est élargi puisque l'article L. 2232-32 modifié prévoit que l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées au niveau du groupe²²⁷. Les conditions de validité des accords sont renvoyées à celles des accords d'entreprise²²⁸. Malgré ces précisions importantes qui sécurisent le processus de négociation au sein des groupes, aucune disposition ne porte spécifiquement sur le périmètre du groupe en tant que tel²²⁹.

146. La recherche d'un intérêt collectif par le juge peut entraîner l'institutionnalisation d'autres périmètres. Tel pourrait être le cas du réseau d'entreprises où l'intérêt a été formulé « *en instrument de référence pour contrôler la validité même de clauses par lesquelles un fournisseur s'octroie un pouvoir* »²³⁰. Des prémices de la reconnaissance de ce dernier existent en droit des affaires²³¹. Au-delà de ce deuxième

²²⁴ J. -P. ANCIAUX, JO deb. Ass. Nat. , 1^{ère} séance du 17 décembre 2003, p. 12506. B. TEYSSIÉ, *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, Litec, 8^{ième} Éd., 2012, n°1344- 1345, p. 705.

²²⁵ P.-H. ANTONMATTEÏ, « La consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogations », *Dr. Soc.* 2004, pp. 601-605 ; J.-F. CÉSARO, « La négociation dans les groupes de sociétés », *Dr. Soc.* 2010, pp. 780-788, *spéc.* n°7.

²²⁶ JO 9 août 2016.

²²⁷ Les stipulations d'un accord de groupe pourront prévaloir, si cet accord le prévoit expressément, sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs ou postérieurs (art. L. 2253-5 C. trav. modifié) ; l'accord de groupe pourra prévaloir sur l'accord de branche sans que celui-ci doive l'autoriser expressément, sur les sujets sur lesquels la loi le prévoit pour les accords d'entreprise.

²²⁸ Art. L. 2232-34 C.trav.

²²⁹ Seul le fait que les organisations syndicales, représentatives à l'échelle des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe, puissent seules désigner des coordinateurs syndicaux indique que l'employeur ne peut pas choisir de manière unilatérale les contours du périmètre. V. sur ce point : S. BÉAL, « Accord de groupe : de la reconnaissance à l'émancipation », *Sem. Soc. Lamy* 2016, n°1742, pp. 11-13.

²³⁰ E. PESKINE, *op. cit.*, n°402, p. 222 ; M. KOCHER, *op. cit.*, n°768, p. 289. Cf. *infra* § n°197 et s.

²³¹ L'image de marque, la réputation du réseau sont des éléments concourant à l'intérêt du réseau, tout comme la présence d'une certaine entraide. CA Paris, 10 mars 1989 cité dans R. FABRE, « La nature

aspect de son interprétation, le juge a introduit des périmètres au-delà de l'entreprise dans le domaine des relations individuelles afin de ne pas ignorer les influences économiques des regroupements d'entreprises.

C. Une interprétation des impératifs économiques

147. L'introduction du groupe d'entreprises dans le domaine du licenciement économique. L'institutionnalisation de périmètres au-delà de l'entreprise dans le domaine du licenciement pour motif économique est également l'œuvre du juge. En ce cas, l'institutionnalisation de ces espaces a pour vocation de considérer les impératifs des relations économiques présentes au sein d'un ensemble d'entreprises. Les juges ont considéré que leur occultation fausserait l'appréciation de la santé économique de l'entreprise et serait la porte ouverte à des manœuvres stratégiques des groupes au détriment de l'emploi. De plus, les conditions de la concurrence font référence au type de produit et les coûts de gestion de la force de travail d'une firme sont réglés et cloisonnés en raison de l'activité du groupe et non d'une seule entreprise.

C'est donc sur ces motivations que le groupe a fait son apparition en tant que périmètre d'appréciation de l'élément originel de la cause économique par le Conseil d'État²³². Son interprétation a ensuite été reprise par la Cour de Cassation en 1991²³³. L'arrêt Chevalier du 25 juin 1992 a confirmé la démarche. Le juge a affirmé que la réalité du motif

juridique des réseaux », RLDA, 2005, n°79, CA Toulouse 11 décembre 2007, n°06/02396, Cass. Com. 3 avril 2012, n°11-16301, Bull. civ. IV 2012, n° 72, D. 2013, p. 732. V. aussi : L. AMIEL-COSME, « La théorie institutionnelle du réseau », in N. ANTALI et alii, *Mélanges en l'honneur de Yves Guyon*, Paris, Dalloz, 2003, pp. 1-40. L'article 1 alinéa 1 de la loi Doubin fait référence à l'intérêt commun des deux parties à un contrat de distribution pour l'obligation de fournir des informations sincères dans un engagement de bonne foi (Loi Doubin n°89-1008 du 31 décembre 1989, JO 2 janvier 1990, p. 9).

²³² Le juge administratif avait compétence pour le contrôle de l'autorisation préalable de licenciement, c'est lui qui a introduit le groupe dans l'appréciation de la cause économique en 1980. CE 18 janvier 1980, *Fédération des Cadres de la chimie des industries*, Dr. Soc. 1980, pp. 323 et s. À ce stade, le groupe énoncé par le juge est encore obscure. Le commissaire du gouvernement, Dondoux, a proposé dans ses conclusions un rapprochement avec l'unité économique et sociale, ce que les juges ont refusé préférant une notion autonome du groupe, sans pour autant lui accorder une définition précise.

²³³ Les juges présentaient initialement une forte hostilité face au groupe (Cass. Soc. 22 novembre 1978, n°76-40645, Bull. soc. 1978, n°785, p. 59). Retrouvant compétence dans l'appréciation de la cause économique suite à l'abandon de l'autorisation administrative des licenciements pour motif économique par les lois n°86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement (JO 4 juillet 1986, p. 8302) et n°86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement (JO 31 décembre 1986, p. 15885), les juges ont consacré la notion de groupe par deux arrêts de 1991 : Cass. Soc. 20 février 1991, n°89-45251, Bull. civ. V, 1991, n°86 p. 53 ; Cass. Soc. 15 mai 1991, n°89-44928, Bull. civ. V 1991, n°238 p. 145.

économique et la recherche des possibilités de reclassement doivent se réaliser « à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités ou l'organisation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel »²³⁴.

148. La spécialisation du groupe. En 1995²³⁵, les contours de ce groupe ont encore été précisés par le juge qui a opéré une distinction entre le groupe de reclassement pour lequel la définition de l'arrêt Chevalier perdure (1), et le secteur d'activité servant de référence pour l'appréciation de la cause économique, lorsque l'entreprise appartient à un groupe (2).

1. La consécration du groupe de reclassement

149. Une présence dans deux domaines distincts. Le groupe de reclassement trouve aussi ses prémices dans le cadre de la réglementation de l'inaptitude puisqu'une obligation de reclassement est également imposée à l'employeur²³⁶. C'est à travers ces deux domaines que l'institutionnalisation de ce périmètre s'est réalisée.

²³⁴ Cass. Soc. 25 juin 1992, n°90-41244, Bull. civ. V 1992, n° 420 p. 260, concl. R. KESSOUS, « La recherche d'un reclassement dans le groupe, préalable au licenciement économique », Dr. Soc. 1992, pp. 826-832, note Q. URBAN, « Le licenciement pour motif économique et le groupe », Dr. Soc. 1993, pp. 272-281. V. notamment : J. -P. LABORDE, « La cause économique du licenciement », Dr. Soc. 1992, pp. 774-779.

²³⁵ Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-42690, *Sté Thomson Tubes et Displays*, Bull. civ. V 1995, n°123 p. 89 et Cass. Soc. 5 avril 1995, n° n°93-43866, *Vidéocolor*, Bull. civ. V, 1995, n° 123 p. 89, concl. Y. CHAUVY « Licenciement économique. L'appréciation du motif économique de licenciement dans les groupes de sociétés : pour un cadre territorial français », RJS 05/1995, pp. 321-328 ; note G. PICCA, « Motif économique et « délocalisations » d'entreprises », JCP E n°31, 3 août 1995, 709 ; Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », Dr. Soc. 1995, p. 482 ; G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 1995, pp. 489-494 ; I. LAUNAY-GALLOT et M. KELLER, « Une délocalisation industrielle peut-elle constituer une cause économique réelle et sérieuse pour procéder à un licenciement économique » D. 1995, *respectivement* p. 367 et 503 ; M. HENRY, « La notion de motif économique », Dr. Soc. 1995, pp. 551-558 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ième} Éd., 2008, n°114, pp. 525-534. V. aussi : D. METIN, « Suppression d'emploi et délocalisations à l'étranger. Retour sur la jurisprudence Vidéocolor », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1506, pp. 65-69 ; J. SAVATIER, « Délocalisations d'activités et cause réelle et sérieuse de licenciement, CA Lyon 11 mai 1983, Sté Vidéocolor C/102 salariés et ASSEDIC de la région lyonnaise et de l'Isère », Dr. Soc. 1993, p. 646. V. plus récemment : Cass. Soc. 22 janvier 2014, n°12-21681, *inédit*, RJS 04/2014, n°306 ; CE 30 novembre 2015, n°377405, *inédit*.

²³⁶ Art. L. 1226-10 C. trav. La notion de reclassement est une notion « ambivalente et hétérogène », comme cela se retrouve fréquemment en droit du travail. M. HÉAS, auteur d'une thèse sur le reclassement du salarié en droit du travail, précise que « sous un terme identique sont regroupées des mesures assurant le maintien de l'emploi (obligation de reclassement) ou organisant les conséquences de la rupture du contrat de travail (plan social visant au reclassement du salarié ou cellule de reclassement). Le reclassement

150. Au sein du licenciement économique. Initialement, le célèbre arrêt *Abellan* affirmait le cadre de l'entreprise pour le reclassement du salarié²³⁷. L'attachement au périmètre de l'entreprise se justifiait par une conception très civiliste de la relation de travail dans laquelle aucun tiers ne pourrait être engagé en raison de l'effet relatif des contrats²³⁸, mais aussi en raison de la liberté d'entreprendre de l'employeur, libre de choisir ses collaborateurs²³⁹. Cette progression s'est réalisée en 1992 avec l'arrêt *Chevalier*²⁴⁰. Après un manque de précision sur la notion de groupe visé le groupe de reclassement s'est identifié à travers des critères précis: « *la recherche des possibilités de reclassement doivent s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* »²⁴¹. L'officialisation de ce périmètre de reclassement s'explique par la pratique des entreprises. « *Si au sein d'un ensemble d'entreprises, il est d'usage, en période de prospérité, d'affecter les salariés à telle ou telle entreprise pour le plus grand avantage de l'employeur, il est normal qu'en période de difficultés, celle d'interchangeabilité (ou cette possibilité) joue au profit du salarié et qu'on cherche à la reclasser au sein de l'une des entreprises où il aurait pu être affecté à l'époque de prospérité*»²⁴².

151. En matière d'inaptitude professionnelle. Initialement, l'obligation de reclassement ne s'éloignait aucunement de l'entreprise, comme le relevait notamment la loi n°81-3 du 7 janvier 1981²⁴³ relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à

*désigne également des opérations permettant de planifier la future recherche d'emploi (outplacement), de financer la formation des demandeurs d'emploi (allocations de formation-reclassement) ou encore de faciliter la conclusion d'un contrat de travail (convention de coopération)». F. HÉAS, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 34, 2000, p. 381.*

²³⁷ CE 18 février 1977, *Abellan, Lebon* 1977; Cass. Soc. 22 novembre 1978, n°76-40645, Bull. soc. 1978, n° 785, p. 59 ; Cass. Soc. 1^{er} avril 1992, n°88-42981, Bull. civ. V 1992, n°234 p. 145 ; Cass. Soc. 8 avril 1992, n°89-41548, Bull. civ. V 1992, n°258 p. 158.

²³⁸ Art. 1199 C. civ.(art. 1165 C.civ. ancien)

²³⁹ Cons. Const. n°88-244 DC du 20 juillet 1988, JO 21 juillet 1988, p. 9448.

²⁴⁰ Cass. Soc. 25 juin 1992, *préc.*

²⁴¹ Cass. Soc. 5 avril 1995, *préc.* V. pour des exemples récents : CAA Versailles 7 juillet 2015, 14VE01917 AJDA 2015, pp. 2093-2095 ; CE 9 mars 2016, n°384175 ; CE 4 mai 2016, n°38094 ; CE 30 mai 2016, n°387338. Cf. *infra* § n°152, 265 et 363.

²⁴² E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°208, p. 113.

²⁴³ Loi n°81-3 du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (JO 8 janvier 1981, p. 191). V. F. HÉAS, *op. cit.*, n°233, p. 177.

l'assurance chômage²⁴⁴. Ces deux textes législatifs faisaient référence à un reclassement du salarié fondé à la suite de l'observation du médecin du travail « *de l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise* ». En la matière, les juges affirmaient également que l'entreprise était le périmètre de reclassement²⁴⁵. C'est l'arrêt Jadault du 24 octobre 1995²⁴⁶ qui a procédé à une extension similaire à celle réalisée au sein du licenciement économique.

152. Le groupe de reclassement ainsi unifié se distingue par des critères basés sur la possible permutabilité des salariés. Au fur et à mesure de leur évolution jurisprudentielle²⁴⁷, la méthode d'interprétation s'est précisée par le recours à de multiples indices afin de démontrer toute l'importance du critère de la permutabilité des salariés²⁴⁸. Périmètre aux contours souples, véritable fiction qui répond aux exigences de reclassement²⁴⁹, il se présente comme une originalité par rapport aux schémas sociétaires afin de répondre le plus efficacement possible à la mesure de reclassement. Se dessine alors une utilité particulière qui justifie l'institutionnalisation des périmètres au sein du droit du travail. Désormais, le groupe de reclassement est incontournable même s'il subit

²⁴⁴ JO 1^{er} janvier 1993, p. 19, article 32.

²⁴⁵ CE 11 juin 1990, n°84650, *inédit*, Cass. Soc. 8 juillet 1992, n°88-45802, Bull. civ. V 1992, n° 447 p. 278, l'employeur devait « *rechercher si l'intéressé pouvait être affecté dans l'entreprise à un poste adapté à ses conditions physiques* ». Tous les établissements de chaque secteur de l'entreprise sont compris dans l'aire de recherche de reclassement : Cass. Soc. 27 octobre 1993, n°90-42560, Bull. civ. V 1993, n° 250 p. 170 ; Cass. Soc. 22 mai 1995, n°91-44023, *inédit*.

²⁴⁶ Cass. Soc. 24 octobre 1995, n°94-40188, Bull. civ. V 1995, n° 283 p. 204, RJS 12/1995, n°1240, p. 792, note D. CORRIGNAN-CARSIN, Dr. Soc. 1996, pp. 94-95 ; note G. YAMBA, D. 1996, p. 634 ; Cass. Soc. 19 mai 1998, n°95-45637, 96-41. 839, Bull. civ. V, 1998, n° 263 p. 200, RJS 07/1998, n°847, pp. 548-550, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 1998, pp. 711-712, note A. ARSÉGUÉL, P. FADEUILHE, « L'obligation de reclassement de l'employeur à l'égard d'un salarié inapte à son emploi s'apprécie à l'intérieur du groupe », JCP E 25 janvier 1996, n°4, 774. Cette extension jurisprudentielle du groupe de reclassement a lieu quand bien même les dispositions de la loi n°81-3 du 7 janvier 1981 précitée, aujourd'hui codifiée à l'article L. 1226-2 C. trav. n'ont pas changé. Le Conseil d'État s'est aligné aux juges de la Cour de cassation en 1990 malgré une sémantique dans les décisions parfois distinctes (les juges administratifs usent l'expression de fonctions comparables pour expliciter la permutabilité), CE 17 novembre 2002, n°206978, *Lebon*, p. 523 : « *les entreprises du groupe dont les activités ou l'organisation offrent la possibilité d'exercer des fonctions comparables* »

²⁴⁷ Cass. Soc. 11 février 2015, n°13-23573, Bull. civ. V 2012, n°26, D. SIMONNEAU, « Le "groupe de permutabilité", espace du périmètre de l'obligation de reclassement », JCP S n°16, 21 avril 2015, 1143 ; Cass. Soc. 17 mars 2015, n°13-26698, *inédit* ; Cass. Soc. 16 mars 2016, n°14-27765, *inédit* ; Cass. Soc. 16 mars 2016, n°14-16931, *inédit* ; Cass. Soc. 17 mai 2016, n°14-21322, 14-21948, 14-24109, *inédits*, note J. MARTINEZ, « Le reclassement urbi et orbi », JCP S n°29, 26 juillet 2016, 1263.

Il est aussi à noter que le développement du groupe dans l'opération de reclassement contamine aussi la fonction publique comme en atteste plusieurs arrêts rendus par le Conseil d'État CE, Avis, 25 septembre 2013, n°365139, Mme Sadlon, *Lebon*. V. aussi : Cass. Soc. 22 septembre 2016, n°15-13849, *inédit*.

²⁴⁸ Cf. *infra* § n°264.

²⁴⁹ F. FAVENNEC-HÉRY, « Le groupe de reclassement », Dr. Soc. 2012, pp. 987-994.

des modifications législatives quant à sa territorialité²⁵⁰. La même consécration s'est réalisée pour le secteur d'activité.

2. La consécration du secteur d'activité

153. La reconnaissance par le juge des contraintes économiques.

L'institutionnalisation du secteur d'activité a confirmé la volonté du juge d'apprécier toutes les données économiques pesant sur l'entreprise et de donner sens à ce phénomène. La reconnaissance par le juge s'est réalisée sous l'impulsion des services de l'administration du travail, qui affirmaient, dès 1977, qu'il fallait intégrer la situation économique de l'entreprise et du groupe auquel cette dernière appartient, lorsque lui était soumise un projet de licenciement²⁵¹. En effet, la gestion des entreprises se réalise en fonction du secteur d'activité²⁵², une relation de dépendance, de « *contraintes réciproques* »²⁵³ se crée entre la situation économique du groupe et la « *prospérité de l'entreprise* »²⁵⁴. Ancré dans les relations interentreprises, le secteur d'activité illustre une modalité de gestion des activités du groupe et démontre l'importance de l'activité dans les modèles économiques où s'exécute le travail, l'intérêt économique sous-jacent est dès lors d'ordre économique.

Par les deux célèbres arrêts *Vidéocolor* et *Sté Thomson Tubes et Displays* rendus le 5 avril 1995²⁵⁵, les juges de la Cour de cassation ont introduit dans le discours du droit du travail le secteur d'activité. Ancré dans les relations interentreprises, le secteur d'activité illustre la préoccupation des juges de considérer de la manière la plus juste les impératifs de gestion des groupes d'entreprises. Dans cette perspective, ils se sont dotés, non pas d'une définition de ce périmètre mais d'une « *méthode destinée à orienter vers les données*

²⁵⁰ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537).

²⁵¹ JO Débats AN, 10 décembre 1977, p. 8523.

²⁵² J. FREYSSINET, *Politiques d'emploi des grands groupes français*, PUG, 1982, p. 109. Cet auteur précise que les conditions de la concurrence se définissent par type de produit et que les coûts de gestion de la force de travail d'une firme doivent être réglés en fonction du secteur d'activité du groupe.

²⁵³ M. KOCHER, *op. cit.*, n°470, p. 166.

²⁵⁴ Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », Dr. Soc. 1995, p. 482-488, spéc. 487 : « *La prospérité de l'entreprise dépend, pour une large part, des décisions du groupe qui peut aisément, appauvrir ou favoriser selon le cas une filiale. La situation économique de celle-ci n'est donc qu'un élément d'appréciation qui peut se distinguer d'une vision d'ensemble. Les grandes décisions sont prises au niveau du groupe* ».

²⁵⁵ Arrêts précités.

réellement significatives »²⁵⁶. Par la recherche d'un faisceau d'indices, le secteur d'activité se dessine en dehors de toutes les divisions établies du groupe²⁵⁷. Dans leur interprétation, les juges font preuve d'un véritable réalisme en recherchant l'activité exercée²⁵⁸ au-delà de toutes frontières étatiques²⁵⁹. Le Conseil d'État s'est également aligné sur cette jurisprudence en 2002, lorsqu'il a statué sur le licenciement d'un salarié protégé²⁶⁰, ce qui confirme la permanence du secteur d'activité.

154. Consécration légale ? Malgré son approche casuistique que certains regrettent, le recours au secteur d'activité est pérenne. Une consécration législative du secteur d'activité aurait pu se réaliser à travers le projet de la loi dite « Travail »²⁶¹. En énonçant que l'appréciation des difficultés économiques, des mutations technologiques ou de la nécessité d'assurer la sauvegarde de la compétitivité s'effectue au niveau de l'entreprise si cette dernière n'appartient pas à un groupe « *et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient* », le législateur aurait validé la construction jurisprudentielle des périmètres d'appréciation de la cause économique de licenciement tout en le limitant au territoire national. C'est justement cette limite géographique qui n'a pas permis sa consécration législative.

155. Ainsi, l'institutionnalisation jurisprudentielle des périmètres est plus que conséquente. Premier récepteur des évolutions économiques, le juge n'a pas hésité à produire de nouveaux périmètres pour traduire les impératifs économiques pesant sur l'employeur et son entreprise présente dans une société mondialisée, tout en faisant fi des structures juridiques²⁶². D'autres périmètres sont concernés par cette même approche. Par

²⁵⁶ G. COUTURIER, « L'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés », in *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, B. TEYSSIÉ (dir.), Paris, LGDJ, 1999, p. 75. V. aussi P. LAGESSE, « Le concept de secteur d'activité », in P. MORVAN (dir.), *Le nouveau droit social des restructurations et licenciements économiques. Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*, Paris, Lexis Nexis, 2013, pp. 16-27, spéc. p. 19.

²⁵⁷ D. BOULMIER, « Destruction des emplois : une nécessaire responsabilisation des groupes, par une substitution du groupe réel au groupe virtuel », *Dr. Soc.* 1998, pp. 44 -53.

²⁵⁸ CA Versailles, 21 août 2007, n°07/02174. V. aussi : C. MORIN, *Le groupe de sociétés au regard du droit social*, Thèse, Université de Toulon et du Var, 2000, n°687, p. 326.

²⁵⁹ Cass. Soc. 12 juin 2001, n°99-41571, *Bull. civ.* V 2001, n°214.

²⁶⁰ CE 18 juillet 2002, n°226471, *Lebon*, *Sem. Soc.* Lamy 2002, n°1092, p. 11 ; CE 16 février 2007, n°272137, *inédit*.

²⁶¹ Étude d'impact du projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs – 24 mars 2016. V. aussi : P. LOKIEC, « Lemotif économique malmené dans le projet de loi Travail », *Sem. Soc.* Lamy 2016, n°1718, pp. 4-8.

²⁶² P. KONTOGEOGPOLOU, *La conception juridique de l'emploi comme risque. Réflexions à la lumière du licenciement pour motif économique*, Paris X, Nanterre, 2000, p. 133.

exemple, le secteur géographique²⁶³ prend en considération les impératifs de mobilité de la masse salariale, il ne répond pas à une définition précise mais davantage à une caractérisation par les juges du fond²⁶⁴. Le coemploi, dans son interprétation à travers une triple confusion²⁶⁵ est aussi la traduction de pratiques économiques qualifiées d'anormales au sein d'un groupe²⁶⁶.

156. Conclusion de chapitre. L'institutionnalisation des périmètres au-delà de l'entreprise procède d'une forte action – interaction du juge et du législateur qui ont notamment appréhendé ces espaces à travers leurs structures, les relations entre chaque entité. Leur démarche a conduit à l'instauration d'une pluralité de périmètres dont chacun répond à des impératifs sociaux, économiques et professionnels issues de l'évolution de la mondialisation et des nouveaux modes de production et d'organisation. Malgré des

²⁶³ Cass. Soc. 8 octobre 1987, n°84-41902, Bull. civ. V 1987, n°541 p. 344, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 1988, p. 141 ; obs. Y. SAINT-JOURS, D. 1988, p. 57 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ième} Éd. , 2008, n° 49, p. 266-267.

²⁶⁴ Cass. Soc. 4 mai 1961, Bull. n°462. Le contrôle de la Cour de cassation ne s'exerce que sur le défaut de motivation ou en cas d'erreur manifeste d'appréciation.

²⁶⁵ L'expression revient à la doctrine. V. P. MORVAN, « Le licenciement des salariés d'une filiale (action Aspocomp). Entre employeur et co-employeur », JCP S n°41, 12 octobre 2010, 1407 et « Le licenciement des salariés d'une filiale (action Aspocomp) : procédure collective, garantie AGS et conflits de juridictions », JCP S n°42, 19 octobre 2010, 1424.

²⁶⁶ Cass. Soc. 13 février 2013, n°11-26866, *inédit* ; Cass. Soc. 16 mai 2013, n°11-25711, *inédit*, note N. PELLETIER, « Des limites aux droits des salariés licenciés contre le groupe », BMIS 2013, n°9, pp. 581-583; Cass. Soc. 25 septembre 2013, n°11-25733 à 11-25772, 11-25774 à 11-25785, *inédits* ; Cass. Soc. 18 décembre 2013, n°12-25686, Bull. civ. V 2013, n° 312, note J. ICARD, « Compétence juridictionnelle et situation de coemploi international », CSBP 2014, p. 117 ; note F. JAULT-SESEKE, Rev. Crit. DIP 2014, n°2, pp. 426-432 ; Cass. Soc. 24 juin 2014, n°10-10301 à 13-10304, Bull. civ. V 2014, n° 155; Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15208, Bull. civ. V2014, n° 159, RJS 10/2014, p. 575 ; note G. LOISEAU « Le coemploi est mort, vive la responsabilité délictuelle », JCP S n°29, 22 juillet 2014, 1311 ; G. DEDESSUS LE MOUSTIER, « Affaire Molex : consécration d'une conception stricte du coemploi », JCP G n°29, 21 juillet 2014, 848 ; S. BÉAL, C. TERRENOIRE, « Coemploi et groupe de sociétés : des liaisons apaisées ? », JCP E n°9, 26 février 2015, 1105 ; M. KOCHER, « Le coemploi à l'âge de raison, RDT 2014, p. 625-626 ; G. AUZÉRO, « Co-emploi ; le rappel à l'ordre de la Cour de cassation », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1645, pp. 7-10 ; J. PEROTTO, N. MATHEY, « La mise en jeu de la responsabilité de la société mère est-elle une fatalité ?-Regards croisés sur les groupes de sociétés et le risque de coemploi », JCP S n°25, 24 juin 2014, 1262 ; Cass. Civ. 2^{ième}, 22 janvier 2015, n°13-28414, *inédit*, note G. DEDESSUS LE MOUSTIER, « Cemploi et faute inexcusable », BMIS 2015, n°4, pp. 192-194; Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22994, à paraître, RJS 04/2015, pp. 259-261, Cass. Civ. 2^{ième}, 22 janvier 2015, n°13-28414, *inédit*, note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Cemploi et faute inexcusable », BMIS 2015, n°4, pp. 192-194 ; Cass. Soc. 4 février 2015, n°13-22322, *inédit*; Cass. Soc. 18 février 2015, n°13-22595, *inédit*; Cass. Soc. 10 décembre 2015, n°14-19316 à 14-19474, à paraître, note E. PESKINE, « Le coemploi est mort, vive le coemploi, À propos de Cass. Soc. 10 décembre 2015, SAS Faytal (Établissement J. Richard Ducros) », Dr. Ouvrier 2016, n°813, pp. 177 et s ; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-27266 à 14-27946, avis R. WEISSMAN, « Notion de coemploi dans les groupes : pour une voie alternative », RJS 10/2016, pp. 667-673 ; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°15-15481 015-1545 à paraître,; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-26541, *inédits*, note S. VERNAC, « L'avenir sauvegardé du coemploi », RDT 2016, pp. 560-566 ; G. LOISEAU, « Le coemploi mort ou vif », JCP S n°38, 27 septembre 2016, 1317.

organisations inspirées de l'entreprise, ils dépassent son organisation traditionnelle en faisant fi de toutes frontières juridiques.

157. Conclusion de titre. L'analyse de l'institutionnalisation des périmètres du droit du travail démontre que malgré la présence de deux mouvements, l'un en deçà, l'autre au-delà de l'entreprise, c'est le juge qui est bien souvent à leur origine. Ce dernier, premier récepteur des réalités sociales et économiques, a été le premier à traduire les évolutions économiques, qui ont dans de nombreuses hypothèses été consacrées par le législateur. L'étude de ce processus met également en avant les impératifs économiques qui ont rendu nécessaire leur présence, en plus de l'entreprise, dans des finalités qui vont au-delà de la simple application de la règle de droit. Les contraintes économiques ont perturbé l'organisation du travail en multipliant les collectivités de travail mais aussi les émanations de pouvoir. La seule référence à l'entreprise apparaissait insuffisante. Les périmètres pour répondre à ces évolutions, ont été multipliés répondant ainsi à de nombreuses fonctions. C'est alors cet aspect de la systémique des périmètres qui doit être mis à l'épreuve afin de déterminer ce qui les différencie et ce qui peut les rapprocher.

TITRE 2 – LA DIFFÉRENCIATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL

158. La recherche de points communs. L'étude de l'institutionnalisation des périmètres a mis en évidence leurs raisons d'être, les motifs de leur élaboration mais aussi en a établi leur multiplicité. Il apparaît ainsi que chacun d'eux répondent à une fonction déterminée. D'ailleurs, il n'est pas rare que soit accolé à la terminologie « *périmètre* » des termes faisant référence à leurs utilisations. Ce sont alors des périmètres de représentation, de négociation, d'application ou encore d'appréciation. Or, l'approche systémique¹ retenue impose de dépasser ces situations singulières pour rechercher des fonctions communes ou, du moins, établir une différenciation des périmètres à travers quelques catégories génériques.

159. Une méthode inductive. La recherche d'un ordonnancement des utilisations des périmètres nécessite de recourir à une méthode inductive². L'étude des différentes caractérisations des périmètres permet de mettre en exergue les conditions de leurs utilisations mais surtout leurs éléments constitutifs qui sont notamment la présence d'une collectivité de travail ou encore une organisation hiérarchique (**Chapitre 1**). De cette première phase d'observation, des éléments communs traduisant des fonctions similaires apparaissent et permettent un possible rapprochement de certains d'entre eux. L'analyse permet alors d'induire deux catégories de périmètres, ceux qui appréhendent une collectivité de travail et ceux qui encadrent un processus décisionnel (**Chapitre 2**).

¹ Cf. *supra* § n°21.

² Cf. *supra* § 23.

CHAPITRE 1 – LA CARACTÉRISATION DES PÉRIMÈTRES

CHAPITRE 2 – LA CATÉGORISATION DES PÉRIMÈTRES

CHAPITRE 1 – LA CARACTÉRISATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL

160. Rechercher la différenciation des périmètres pour en établir, par la suite, une catégorisation impose, tout d'abord, une connaissance de leurs contours, de leurs éléments constitutifs dans le cadre de chacune de leur utilisation. L'opération est ardue car il s'agit d'investir toutes les règles du droit du travail qui font appel aux périmètres mais aussi le discours doctrinal du droit s'y afférant. Une seconde difficulté résulte d'une absence de définition des périmètres qui ne permet pas facilement de mettre en exergue leurs éléments constitutifs. C'est alors par l'examen de la finalité de la règle juridique qui mobilise le périmètre que seront recherchés leurs éléments caractéristiques. En effet, cette recherche, réalisée sur un échantillon important de périmètres, constitue une étape dans la compréhension des périmètres, il s'agit de comprendre les éléments de chacun afin de pouvoir mieux les appréhender dans toutes leurs utilisations.

161. Cette quête d'identification des traits dominants d'un grand nombre de périmètres est ainsi nécessaire pour révéler toutes leurs dissemblances mais surtout leurs ressemblances. Elle peut s'organiser de manière didactique à travers les grands domaines du droit du travail où les périmètres interviennent : les périmètres au sein des relations professionnelles de travail (**Section 1**) et les périmètres présents au sein relations individuelles de travail (**Section 2**).

Section 1 – Les caractères des périmètres présents au sein des relations professionnelles

162. Les relations professionnelles de travail¹ sont composées de « *relations de confrontation, négociation, contrôle ou coopération* »² et mobilisent des « *organisation et des collectifs d'individus* »³. Cette dimension collective a justifié l'émergence des périmètres⁴ qui œuvrent à la réalisation du principe de participation en organisant la représentation du personnel (**Sous-section 1**) et la négociation collective (**Sous-section 2**). L'analyse de ces deux domaines du droit du travail s'avère nécessaire pour distinguer chaque élément constitutif des périmètres et de leur différenciation.

Sous-section 1 – Les périmètres au sein de la représentation du personnel

163. Les périmètres, très présents au sein de la représentation du personnel, sont mobilisés afin de délimiter le nombre de salariés nécessaire pour atteindre les seuils sociaux requis pour la mise en place des instances représentatives du personnel⁵. Mais, au-delà de cette première utilisation, ces derniers se distinguent pour chaque instance de représentation. La caractérisation des périmètres découle soit d'éléments constitutifs définis⁶, soit c'est l'examen des finalités de l'instance de représentation qui révèlent leurs traits dominants. Dans un souci de clarté, l'examen de ces derniers peut se réaliser au travers des principales institutions représentatives du personnel et du droit syndical. Seront soumis à l'analyse, tout d'abord, les périmètres des délégués du personnel (§1), les périmètres des comités d'entreprises (§2), le périmètre du comité de groupe (§3) et enfin ceux mobilisés pour l'institution du CHSCT (§4).

¹ La terminologie de relations collectives suscite le débat. L'adjectif « *collectif* » les distingue des relations individuelles mais il engendre une imprécision puisqu'il n'est pas question de prestation de travail. Sur ce point, A JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnement des relations du travail », D. 1998, pp. 359-368 ; A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, « Démocratie sociale, droit et représentation collective : enjeux théoriques », in M. -A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes. Commentaires, 2012, pp. 15-28 ; J. LE GOFF, *Droits du travail et société, 2. Les relations collectives de travail*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2002, pp. 30 et s.

² A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN,», *art. préc. spéc.* p. 360.

³ *Loc. cit.*

⁴ Cf. *supra* § n°143.

⁵ C. SACHS-DURAND, *Les seuils d'effectif en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages de droit social, Tome XXIII, 1985, p. 21.

⁶ Cf. *supra* – L'institutionnalisation des périmètres au-delà de l'entreprise.

§1 – Périmètres et délégués du personnel

164. Il existe deux types de délégué du personnel au sein de la représentation du personnel⁷ qui possèdent des périmètres distincts : le délégué du personnel est mis en place au sein de l'établissement ou de l'entreprise (**A**) alors que le délégué de site s'implante au sein d'un site géographique (**B**). La différenciation de ces périmètres résulte, faute de définition légale, des éléments de définition présents dans le discours jurisprudentiel et doctrinal dont la constitution s'inspire de la finalité de ces instances de représentation dites de proximité.

A. Le périmètre du délégué du personnel

165. L'établissement pour une représentation de proximité. L'article L. 2312-1 du Code du travail dispose que le délégué du personnel doit être mis en place dans tous les établissements regroupant au moins onze salariés⁸. Nés en réaction des conflits sociaux à la fin du XIX^{ème}, les délégués du personnel, antérieurement appelés les délégués ouvriers⁹, ont toujours eu pour mission de porter les demandes des salariés, tout d'abord en cas de conflit collectif, puis de façon permanente¹⁰. Le législateur, en 1946¹¹, a

⁷ Les délégués visés sont ceux dont la Cour de cassation n'a pas expressément exclu du champ de la représentation du personnel. Ainsi, les délégués syndicaux et tous les représentants syndicaux et les représentants des salariés lors d'une procédure collective (art. L. 621-4 al. 4 C. com., M. JEANTIN, « Le représentant des salariés », Dr. Soc. 1986, pp. 664 et s.) qui sont désignés ne font pas partie des instances représentatives du personnel. Outre leurs modalités de désignation, le caractère limité de leurs attributions les exclut de la qualification d'institutions représentatives du personnel. V. par exemple Cass. Soc. 15 juin 2011, n°10-60392, Bull. civ. 2011, n° 156, RJS 08/2011, pp. 646-647, note F. PETIT, « Le représentant des salariés dans les procédures collectives », Dr. Soc. 2011, pp. 1137-1138 ; note L. FIL-LANGER, « Le représentant des salariés dans les procédures collectives est-il une IRP ? », JCP S n°36, 6 septembre 2011, 1390. V. aussi : J. PÉLISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, Paris Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 24^{ème} Éd., 2008, n°853, pp. 1085-1086.

⁸ Art. L. 2312-1 C. trav. : « *Le personnel élit des délégués dans tous les établissements d'au moins onze salariés* ». Le législateur vise expressément l'établissement ou l'entreprise, le cas échéant. La question de l'UES a aussi été soulevée mais il semble que ce périmètre soit peu opportun pour la réalisation de la représentation de proximité exigée pour le délégué du personnel. Il s'agit d'une analyse doctrinale portée par plusieurs auteurs : G. COUTURIER, *Droit du travail, 2/ Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2001, p. 11 ; B. TEYSSIÉ, *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, Litec, 8^{ème} Éd., 2012, n°92 p. 64 ; G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Précis Dalloz, 28^{ème} Éd., n°1035, p. 1107. Néanmoins, il est possible de mettre en place des délégués du personnel dans les établissements distincts composant une UES (Cass. Soc. 7 octobre 1998, n°97-60517, Bull. civ. V 1998, n° 409, p. 308).

⁹ Cf. *supra* § n°58.

¹⁰ L'institution des délégués du personnel est présente dans son essence dès la fin du XIX^{ème} siècle (J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses Universitaires Rennes, 2004, p. 364 ; S. GRIMAUT, « Du fonctionnement de l'instance des délégués du personnel à sa fonction problématique dans l'entreprise », in J. -P. LE CROM (dir.), *Les acteurs de*

attribué à l'établissement la fonction d'accueillir les délégués du personnel. En 1945, une circulaire avait déjà précisé le sens à donner à ce périmètre en se basant sur des critères techniques propres à tout établissement¹². Ce dernier doit être indépendant techniquement mais dépendant juridiquement. Le droit positif vise toujours l'établissement ou l'entreprise. Le choix opéré par le législateur se justifie par une préoccupation d'accorder aux salariés les conditions d'une représentation dite de proximité. Les missions dévolues au délégué du personnel, à savoir l'expression des réclamations des salariés¹³, la communication d'information à l'inspecteur du travail¹⁴ et l'attribution d'un droit « *d'alerte liberté* »¹⁵ imposent, pour une réalisation effective, une présence au plus proche des salariés.

166. Une identification jurisprudentielle. Malgré quelques hésitations faisant osciller les contours de ce périmètre¹⁶, le juge a caractérisé les contours de l'établissement

l'histoire du droit du travail, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2004, pp. 311-322. Les missions des délégués du personnel ainsi que leur statut n'ont été formalisés que par la loi n°46-730 du 16 avril 1946 (JO 17 avril 1946). Les délégués du personnel, antérieurement appelés délégués ouvriers sont apparus en 1899 dans la sentence arbitrale de Waldeck-Rousseau du 8 octobre, mettant fin aux grèves chez Schneider au Creusot. Par la suite, plusieurs représentations de ces délégués apparaissent jusqu'à son institution au sein de l'article 5 des accords de Matignon des 7 et 8 juin 1936 et repris par la loi du 24 juin 1936 instituant des conventions collectives étendues. Un décret-loi du 12 novembre 1938 ouvre la représentation par les délégués du personnel à toutes les entreprises. La consécration légale de l'institution des délégués du personnel est l'œuvre de la loi du 16 avril 1946 et complétée par les lois Auroux de 1982 ; R. DE QUENAUDON avec la collaboration de C. SACHS-DURAND, Répertoire Dalloz-*Les délégués du personnel*, n°1-16. Une circulaire du 5 septembre 1917 limite le rôle des délégués ouvriers aux réclamations individuelles qui, dans l'atelier, n'ont pas reçu satisfaction et exclut toute analyse des problèmes généraux de l'entreprise.

¹¹ Loi n°46-730 du 16 avril 1946 (JO 17 avril 1946, p. 3224).

¹² Circ. Min. n°11/ DRP du 14 juin 1945, BOMT du 1^{er} août 1945 : « *une entité se distinguant de l'organisme que constitue l'entreprise elle-même. Il n'a ni véritable autonomie, ni personnalité distincte de l'entreprise à laquelle il est rattaché. Il n'y aura pas nécessairement établissement distinct pour cette seule raison que les services sont situés dans plusieurs bâtiments distincts : l'annexe d'une entreprise, si elle est étroitement rattachée à l'établissement principal ne constitue pas un établissement distinct. Il faudra tenir compte dans chaque espèce de la nature du lien entre les différents services qui sont assurés dans les différents locaux* », V. aussi : M. COHEN, *Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages de droit social, Tome 5, 1964, pp. 95-96.

¹³ Art. L. 2313-1 1° C. trav.

¹⁴ Art. L. 2313-1 2° C. trav.

¹⁵ Art. L. 2313-2 C. trav. V. sur les compétences du délégué du personnel : J. -P. BONAFÉ-SCHMITT, « L'action du délégué du personnel en matière de réclamations individuelles », *Dr. Soc.* 1981, pp. 637-647 ; V. BONNIN, « Quelle raison d'être pour les délégués du personnel ? », *BS Lefebvre* 11/09, pp. 521-529.

¹⁶ Une première approche de l'établissement distinct pour la mise en place des délégués du personnel décidée par les juges mettait en avant les conditions de réalisation de leurs fonctions. V. Cass. Civ. 2°, 22 juillet 1968, Bull. n°221, Obs. J. SAVATIER, *Dr. Soc.* 1969, p. 49 ; Cass. Soc. 5 mars 1986, n°85-60483, Bull. civ. V 1986, n°64, p. 51. L'exigence des juges était l'accomplissement effectif de la fonction dévolue aux délégués du personnel (Cass. Soc. 19 juin 1985, n°84-60904, Bull. civ. 1985, n°346, p. 249). En ce cas, plusieurs critères étaient présents : la communauté de travail (Cass. Soc. 3 juillet 1979, n°79-60010, Bull. soc. 1979, n°602), de l'effectif (Cass. Soc. 24 juillet 1979, n°79-60195, Bull. civ. V 1979, n°659), d'une implantation géographique (Cass. Soc. 20 juillet 1977, n°77-60487, Bull. soc. 1977, n°498, p. 397), plus rarement était exigée la présence d'un représentant de l'employeur (Cass. Soc. 10 juillet 1979, n°79-60102, Bull. soc. 1979, n°641). Les juges ont ainsi précisé que « *la préoccupation de la faculté de communication*

distinct faisant état « d'une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes ou spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise, peu importe que celui-ci n'ait pas le pouvoir de se prononcer lui-même sur ces réclamations »¹⁷. Le juge détermine la communauté de travail ayant des intérêts propres par l'appréciation de deux grands types d'indices¹⁸. Les premiers font appel à « un certain nombre d'éléments de fait concordants »¹⁹. Ainsi, le juge retient une implantation géographique distincte, une activité, des effectifs importants, les particularités de l'activité comme l'importance de la clientèle et des objectifs commerciaux²⁰. Ces indices se complètent pour la définition des intérêts propres à la communauté de travail²¹. Cela signifie qu'un seul critère peut être déclaré insuffisant comme cela a souvent été le cas pour le critère géographique²². Les seconds se déduisent de « la poursuite d'une même activité spécifique dans une unité de travail donnée, l'existence de conditions de travail spécifiques et donc distinctes de celles auxquelles sont soumis les autres salariés de l'entreprise »²³. Le juge a alors explicité que les risques d'accident de travail et la prévention de ces risques imposaient aux salariés des

entre les salariés et les délégués chargés de recueillir et de transmettre leur revendication apparaît primordiale ».

Par la suite, les juges ont procédé avec plus d'objectivité pour l'interprétation de ses caractères de l'établissement distinct. Ce dernier revêt la forme d'une organisation hiérarchique avec une nécessaire présence d'un représentant de l'employeur compétent pour agir. V. Cass. Soc. 10 octobre 1990, n°89-61560, Bull. civ. V 1990, n° 446, p. 269 ; note J. SAVATIER, « La définition de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel », Dr. Soc. 1991, pp. 40-46. Dans cet arrêt, l'établissement distinct était défini comme étant : « un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique, peu important que la gestion du personnel soit centralisée à un autre niveau, dès lors qu'il existe sur place un représentant de l'employeur qualifié pour recevoir les réclamations et transmettre celles auxquelles il ne pourrait pas donner suite ». V. aussi Cass. Soc. 20 mars 1991, n°90-60386, Bull. civ. V 1991 n° 149 p. 93.

¹⁷ Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, Bull. civ. V 2003, n°30, p. 27, Obs. J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, p. 453 ; note B. BOUBLI, Gaz. Pal. 2003, n°141, pp. 9-10 ; note B. DUQUESNE, « Notion d'établissement distinct autorisant l'élection des délégués du personnel », JCP E n°17, 24 avril 2003, 668 ; Cass. Soc. 13 juillet 2004, n°03-60173, Bull. civ. V 2004, n°214, p. 198.

¹⁸ P. BOUAZIZ, « Unité de Travail et établissements distincts », Dr. Ouvrier 1986, n°453, pp. 183-190, spéc. p. 485.

¹⁹ I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 28, 1996, spéc. p. 146 : cette distinction a été explicitée par les juges à travers la caractérisation de l'établissement distinct pour la désignation d'un délégué syndical. Or les définitions des périmètres étant similaires, les conditions peuvent être transposées. V. Cass. Soc. 27 octobre 2004, 03-60284, Bull. civ. V 2004, n°272, p. 247 : les juges font référence à des contraintes techniques ou à des conditions de travail pour distinguer une communauté de travail.

²⁰ Cass. Soc. 15 janvier 1970, n°69-60033, Bull. civ. V 1970, n°30, p. 21 ; CE 21 mars 1996, n°155791, *Lebon*, n°103 ; Cass. Soc. 15 janvier 2003, n°01-60811, *inédit*.

²¹ Cf. *infra* § n°277 et s.

²² Cass. Soc. 6 octobre 2004, 03-60246, *inédit*. V. aussi, I. DESBARATS, *op. cit.*, spéc. p. 148.

²³ I. DESBARATS, *op. cit.*, spéc. p. 146.

conditions de travail identiques²⁴, ce qui a permis la caractérisation d'un établissement distinct pour la mise en place de délégués du personnel.

167. Une analyse doctrinale. L'évolution jurisprudentielle a rendu les auteurs prolifiques²⁵ quant au périmètre à retenir pour la mise en place des délégués du personnel. Ces derniers ont classé les différents éléments de l'établissement distinct, tout en les qualifiant de lien d'établissement²⁶. Cinq éléments peuvent être retenus : temporel, matériel, géographique, culturel et politique²⁷. Tous ces éléments ont contribué à déterminer la communauté de travail exigée dans la formulation jurisprudentielle. Toutefois, cette analyse a suscité de nombreuses critiques²⁸. Cette dernière est considérée comme trop subjective et incertaine et certains auteurs lui préfèrent une caractérisation basée sur une organisation hiérarchique effective²⁹. Pour ces derniers, il faut arrêter « *de mettre l'accent sur l'obligation de mise en place de délégués, pouvant facilement recueillir et transmettre les réclamations des salariés, pour privilégier la liberté de l'employeur de déterminer à quel niveau il délègue ses pouvoirs, en matière de suites à donner aux réclamations transmises par les représentants du personnel* »³⁰. Malgré ces premières analyses, la formule du périmètre retenue a, tout de même, été présentée comme nécessaire afin de « *faciliter les contacts du délégué du personnel avec les salariés, de faciliter les contacts du délégué du personnel avec l'employeur ou son représentant* »³¹. Isabelle Desbarats, dans son étude de l'établissement distinct, a

²⁴Cass. Soc. 14 février 2001, 99-60. 581, *inédit*, RJS 2001, n°759.

²⁵J. SAVATIER, « La définition de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel », *préc.* Y. CHALARON, « Réflexions critiques sur la vision judiciaire de l'établissement distinct », *Dr. Soc.* 1982, pp. 209-212, *spéc.* p. 210.

²⁶E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°570 à 577, pp. 308-313 : ce lien fait référence à une cellule de base d'organisation dont les intérêts reposent sur les conditions de travail similaires. V. aussi A. LYON-CAEN, « À propos de l'entreprise éclatée », *Dr. Ouvrier* 1981, n°393, pp. 127 et s.

²⁷C. HANNOUN, « La communauté de travail et la création de valeur financière », *in Droits du travail, emploi, entreprise : mélanges en l'honneur du professeur François Gaudu*, Paris, IRJS, Éd., 2014, pp. 281-289, *spéc.* p. 285.

²⁸Ces critiques ont été énoncées pour la conception du périmètre de l'établissement valant avant 1990 mais puisque cette même conception a été reprise en 2003, les critiques peuvent être considérées comme toujours d'actualité.

²⁹Le terme « *effectif* » renvoie à la possibilité d'action du représentant de l'employeur. Pour certains auteurs, il faut que ces derniers possèdent, outre les compétences de recevoir les réclamations des délégués du personnel mais également d'y répondre. I. DESBARATS, *op. cit.*, *spéc.* p. 149-150.

³⁰J. SAVATIER, *art. préc.* B. DESJARDINS, « La notion d'établissement en droit du travail », RJS 04/1993, pp. 215-222, *spéc.* p. 216.

³¹M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, Loi du 20 août 2008*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2015/2016, n°213-21, p. 472. M. COHEN, *Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages de droit social, Tome 5, 1964, p. 94 : « *l'élection des délégués du personnel pour toute l'entreprise à la place de délégués de chaque*

également affirmé que « la présence de ces représentants du personnel se révèle utile compte tenu de la nature de leur mission, c'est-à-dire dans le cadre suivant : une unité de travail regroupant des salariés unis par des intérêts communs, soumis à des mêmes conditions de travail ou à un même statut collectif et où, par conséquent, peuvent surgir des problèmes spécifiques »³². La représentation des délégués doit se réaliser dans un espace permettant un contact immédiat entre la collectivité de travail et l'élu³³. En outre, la solution retenue émancipe la caractérisation du périmètre des choix de gestion de l'employeur puisque seule la constitution d'une communauté de travail possédant des intérêts propres importe³⁴.

168. Ainsi, le périmètre de l'établissement distinct choisi pour la mise en place du délégué du personnel se distingue par un ensemble de critères géographiques, matériels, économique qui détermine un ensemble de salariés dont les intérêts sont représentés. Le délégué de site, aussi guidé par l'idée d'un rapport direct avec les salariés possèdent néanmoins des caractères distincts.

B. Le périmètre du délégué de site

169. Une instance de la représentation universelle. Depuis la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi³⁵, la représentation de site s'inscrit de manière expresse dans une logique de représentation universelle³⁶. D'ailleurs,

établissement, ou l'élection d'un comité d'entreprise unique à la place de plusieurs comités d'établissement et d'un comité central d'entreprise, ce qui risque de faire voter les électeurs pour les candidats qu'ils ne connaissent souvent pas en raison de leur travail dans un autre établissement».

³² I. DESBARATS, *op. cit.*, pp. 145 et s. V dans le même sens : N. CATALA, *L'entreprise*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980, n°455, pp. 495-496 ; P. BOUAZIZ, « Unité de Travail et établissements distincts », *Dr. Ouvrier* mai 1986, n° 453, pp. 183-190, *spéc.* p. 185

³³ J. -P. BONAFÉ-SCHMITT, *art. préc. spéc.* p. 640.

³⁴ Cette affirmation est toutefois à relativiser en raison d'une décision du Conseil d'État (CE 9 juillet 2007, n°288295, *inédit*) qui tient compte des formes d'organisation des entreprises et qui questionne l'identification de l'employeur, des destinataires des réclamations salariales. V. sur ce point : E. PESKINE, « Le périmètre d'exercice des fonctions du délégué du personnel », *Sem. Soc. Lamy* 2007, n°1316, pp. 9-11.

³⁵ JO 18 août 2015, p. 1434. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles seront mises en vigueur à compter le 1^{er} juillet 2017. V. pour une présentation de l'instance: J. -Y. KERBOURC'H, « La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015 », *JCP S* n°41, 6 octobre 2015, 1353.

³⁶ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *op. cit.*, n°215. 04, p. 526 ; F. PETIT, « Vers une représentation universelle des salariés », *Dr. Soc.* 2015, pp. 873-877, *spéc.* p. 873 ; S. BÉROUD, M. -L. MORIN, « Quel droit à la participation après la mise en place de la représentation universelle », *RDT* 2015, Controverse, pp. 584-589, *spéc.* Contribution de M. -L. MORIN, « Le droit à la représentation

cette même loi a institué des commissions paritaires régionales interprofessionnelles qui ont pour objet de représenter les salariés et les employeurs de moins de onze salariés pour les branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales ou départementales³⁷. Modalité de représentation spécifique, cette instance ne renvoie pas à une formation économique mais va au-delà. Les caractères de ce périmètre sont le regroupement géographique et son aspect interprofessionnel. Ces éléments laissent songer à la constitution d'un intérêt commun pour la mise en œuvre de la représentation de la commission mais ses attributions appellent à une représentation originale³⁸. Cette institution dont les attributions suscitent le débat dans la doctrine³⁹ s'ajoute au délégué de site qui mobilise un périmètre spécifique.

170. Le périmètre du site. Introduit par la loi Auroux n°82-915 du 28 octobre 1982⁴⁰ dans le chapitre relatif aux conditions de mise en place du délégué du personnel, le délégué de site exerce les mêmes prérogatives que le délégué du personnel mais au sein d'entreprises juridiquement distinctes regroupés dans un même site. L'article L. 2312-5 du Code du travail précise que cet espace regroupe « *des établissements employant habituellement moins de onze salariés* »⁴¹, où « *sont employés durablement au moins cinquante salariés* » et dont « *la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises [le] justifient* »⁴² la présence d'un représentant du personnel. Justifiés par une logique similaire à l'institution de l'UES⁴³, le site se définit par le rassemblement de plusieurs entreprises afin d'y instaurer une représentation de proximité. Le législateur est

universelle des salariés des TPE : une traduction singulière du droit à la participation », pp. 587 et s. V. aussi : A LYON-CAEN, « Représentation », RDT 2015, p. 219

³⁷ Art. L. 23-111-1 C. trav. Faute de précision, il est possible d'affirmer que les périmètres de la région et du département visés reposent sur le découpage administratif des collectivités territoriales.

³⁸ M. -L. MORIN, *contribution préc. spéc.* p. 589 : « *La CPRIA est un « centre de ressources » à l'instar de différentes institutions paritaires de branches* », la CPRIA est présentée, dans la loi Rebsamen, comme une instance de dialogue social.

³⁹ Cette instance, composée de représentants salariés et employeurs désignés respectivement par les organisations syndicales et les organisations professionnelles ont des missions de conseil et avis et de conseil sur la gestion du personnel mais aussi de faciliter les conflits individuels ou collectifs de travail et de propositions en matière d'activités sociales et culturelles. Art. L. 23-113-1 C. trav. ; M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *op. cit.*, n°215-36, p. 533 ; M. -L. MORIN, *contribution précitée, spéc.* p. 589.

⁴⁰ Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel. *Loi dite loi Auroux*, JO 29 octobre 1982, p. 3255. La légistique voudrait que cette institution représentative possède en elle-même sa propre subdivision dans le plan du Code du travail.

⁴¹ Art. L. 2312-5 C. trav.

⁴² *Loc. cit.*

⁴³ S'inspirant des écrits de Michel Despax sur l'entreprise, il est possible de procéder à cette même analogie pour le site et la constitution de l'entreprise selon cet auteur ; M. DESPAX, *L'entreprise et le droit*, Paris, LGDJ, 1956. Emmanuel Dockès développe l'idée d'une unité sociale simplifiée, sans unité économique par comparaison aux caractéristiques de l'unité économique et sociale, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Hypercours, 4^{ième} Éd., 2009, n°1017, p. 591.

peu prolixe quant aux éléments distinctifs du site. Outre le critère d'effectif et la présence de problèmes communs, le texte suggère une identité de lieu⁴⁴.

Les auteurs de doctrine se sont peu intéressés à cette institution représentative du personnel dont le développement a été très faible⁴⁵. Néanmoins, une grande partie s'accorde à affirmer qu'il « *faut rapprocher la notion de la finalité de l'institution qui est de permettre une représentation commune des salariés travaillant sur un site pour évoquer des problèmes communs* »⁴⁶. La pertinence du site a été aussi soulignée comme « *une idée originale de prise en charge collectivement des problèmes des salariés juridiquement isolés mais géographiquement proches* »⁴⁷. C'est à travers cette finalité qu'ont été recherchés les éléments constitutifs du site.

Une circulaire de 1993⁴⁸ a fourni quelques indications sur les caractères du site. Ce dernier est présenté comme « *un lieu géographique ou un ensemble géographiquement ou matériellement isolé qui représente une entité économique majeure* »⁴⁹. Un site peut être un centre commercial, une zone industrielle ou artisanale, une rue ou un quartier qui, par ses intérêts économiques et sociaux, forme un ensemble homogène où les problèmes communs aux salariés sont suffisamment importants⁵⁰. La notion de site doit posséder des caractéristiques propres au milieu concerné qu'il soit urbain, rural ou agricole⁵¹. Ces premières indications démontrent que le périmètre du site s'identifie par un ensemble d'entreprises devant posséder un intérêt commun.

⁴⁴ L'article L. 2312-5 C. trav. renvoie au « *même site* », ce qui renvoie à une identification géographique.

⁴⁵ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°215. 04, p. 526 ; J. -Y. FROUIN, « L'inventaire », Sem. Soc. Lamy, 2003, Suppl., n°1140, *Les Lieux du droit du travail*, pp. 72-77.

⁴⁶ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *op. cit.*, n°215. 12, p. 528 ; C. PARLANT, « Les délégués de site : une institution nouvelle, sa spécificité, ses paradoxes », LPA, 22 janvier 1986, n°10, pp. 25-31, *spéc. p. 27* : « *Le regroupement utile est celui qui va permettre aux salariés des petites entreprises de faire surgir les problèmes qu'ils rencontrent et d'agir pour que des solutions y soient apportées* ».

⁴⁷ C. PARLANT, *art. préc. spéc.* p. 31.

⁴⁸ Circulaire DRT n°93-12 du 17 mars 1993 relative aux décisions de l'administration chargée du travail en matière de mise en place des institutions représentatives du personnel : comité d'entreprise, comité de groupe, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégué du personnel et délégué syndical Bulletin officiel du ministère chargé du travail n° 94/1 p. 19-32 et circulaire DRT n°6 du 28 juin 1984 relative à l'application des dispositions concernant les délégués du personnel dans la loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, BO. Trav. 1984, n°34.

⁴⁹ Le regroupement d'entités juridiques distinctes est d'importance car la concentration de salariés d'entreprises extérieures intervenant dans une autre entreprise n'est pas constitutive d'un site.

⁵⁰ La circulaire de 1984 précitée indique que le regroupement de toutes les entreprises relevant d'un secteur d'activité particulier d'une même ville ou d'un même quartier (exemple donné : les entreprises du secteur de la boulangerie) ne correspond pas forcément à la notion de site.

⁵¹ Rép. Min. n°13513 : JO Sénat Q 26 avril 1984, p. 664.

171. Les critères jurisprudentiels du site. Bien que peu prolix en ce domaine, le juge a tout de même précisé certains éléments distinctifs du site. Tout d'abord, un arrêt rendu par la Cour d'appel de Douai en 2006 confirme qu'un site peut recouvrir les contours d'un centre commercial⁵². Ensuite, les juges du tribunal d'instance de Paris ont, en 2014⁵³, explicité le raisonnement appliqué pour identifier un site. En l'espèce, l'autorité administrative a demandé la mise en œuvre d'une représentation de site au sein de l'Ensemble Immobilier de la Tour Maine Montparnasse. Pour cela, les juges ont vérifié la condition d'effectif, qui était en l'occurrence remplie⁵⁴. Puis, ils ont examiné l'espace géographique délimité par les entités commerciales et les bureaux au sein de la Tour. Ces derniers possédaient des parties communes (ascenseurs, paliers, entrée, etc.). L'analyse des juges s'est portée ensuite sur la constitution d'un intérêt commun aux salariés présents, celui-ci se crée par les conditions de travail dangereuses liées au lieu. En effet, le système d'aération commun exposait tous les salariés au risque d'inhalation de fibre amiante dont la dangerosité n'est plus à démontrer. C'est pour résoudre ces difficultés communes et laisser une place à la défense des intérêts des salariés que le périmètre du site a été pleinement reconnu pour la mise en place d'un délégué⁵⁵.

⁵² CAA Douai 1^{ère} ch. 30 mars 2006, n°04DA00299, Société Espace Expansion, note S. MARTIN-CUENOT, « Précisions sur les délégués de site... » ; Lexbase Hebdo Edition Sociale, n°248, 15 février 2007 ; O. MESMIN, « Elections des délégués de site », JCP S n°41, 10 octobre 2006, 1796. La solution des juges précise que : « *Les caractéristiques urbanistiques du site, notamment la taille, l'importance des espaces communs et de liaisons, de la destination principalement commerciale, ainsi que le nombre de salariés employés par une diversité d'établissements y exerçant leur activité concourent à la présence de problématiques communes aux entreprises sur site* ».

⁵³ TA Paris, 20 mai 2014, n°1308091, décision reproduite dans Sem. Soc. Lamy 2014, n°1635, p. 14.

⁵⁴ Sont présentes cent vingt-trois entreprises de moins de onze salariés représentant au moins trois cent trente-cinq salariés employés de manière durable

⁵⁵ Tout en sachant que la formulation de réclamations n'est pas une condition préalable à son élection. CAA Douai, 1^{ère} chambre, 30 mars 2006, *préc.* À noter que la décision de 2014 portait aussi sur la désignation de l'autorité gestionnaire. En effet, pour la détermination des conditions des élections et la réalisation des missions du délégué de site analogues à celles du délégué du personnel selon la loi un pôle décisionnaire doit être présent. C'est, d'ailleurs, cette émanation de pouvoirs qui crée en partie des intérêts communs. Cependant, la référence à cette autorité souffre, comme le site, d'une aporie de définition bien que le législateur précise qu'elle puisse être constituée par un représentant des employeurs concernés. La jurisprudence a souligné que cette autorité devait présenter un objet et une activité lui permettant la considération des intérêts des différentes entités. Outre ces précisions, cette notion reste nébuleuse pouvant désigner pour Alain Coeuret « *un délégataire bénéficiaire de pluri-investitures afin de traiter une partie des réclamations formulées par des délégués* » (A. COEURET, « Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel », Dr. Soc. 2001, pp. 487-498). La jurisprudence, par les caractères présentés, démontre l'impératif de proximité dans l'espace mais aussi dans les difficultés. Cyril Parlant souligne également que le site crée de nouvelles communautés de travail basées « *sur la conscience des salariés d'y appartenir* » et sur une considération géographique, C. PARLANT, *loc. cit.*

Ainsi, les juges du fond ont caractérisé le site en précisant la teneur de l'intérêt commun qui justifie l'instance de représentation qui ne repose pas sur une activité commune mais dans la soumission à des conditions de travail physiques ou fonctionnelles identiques.

172. L'étude des périmètres de délégués du personnel démontre que ces derniers se caractérisent par des éléments tels que des conditions de travail identiques ou l'exercice d'une même activité qui conduisent à l'élaboration d'un intérêt commun pour un ensemble délimité de salariés. Les caractères des périmètres utilisés pour la mise en place des comités de représentation doivent aussi être soumis à l'analyse.

§2 – Périmètres et comités d'entreprise

173. Sous l'appellation de comité d'entreprise se cachent plusieurs instances de représentation dont les compétences ont évolué afin de tenir compte des différentes structures sociétaires. Leurs périmètres sont distincts, ce qui impose une description, d'une part, du périmètre du comité d'entreprise (**A**) et d'autre part, du périmètre du comité d'établissement (**B**). Le périmètre du comité d'entreprise européen aurait pu, en raison de son appellation, être décrit dans cette partie. Or, au regard des prérogatives de ce comité, il est plus pertinent de l'intégrer dans l'analyse de la représentation du personnel au niveau des groupes d'entreprises⁵⁶. Pour ces deux hypothèses identifiées, la recherche de leurs éléments constitutifs ressort des cadres définitionnels qui ont pu leur être accordé notamment en jurisprudence. Les juges de la Cour de cassation se sont inspirés des prérogatives de chaque comité pour déterminer leurs éléments constitutifs.

A. Les périmètres du comité d'entreprise

174. Le périmètre de l'entreprise. Institué par l'ordonnance n°45-289 du 22 février 1945⁵⁷, le comité d'entreprise a pour objet « *d'assurer une expression collective*

⁵⁶ Cf. *infra* § n°182 et s.

⁵⁷ JO 23 février 1945, p. 954, ordonnance modifiée par la loi n°46-1065 du 16 mai 1946 relative à l'application à l'Algérie de l'ordonnance 45280 du 22 février 1945 modifiée (JO 17 mai 1946, p. 4251). Préalablement à cet acte normatif, trois ordonnances datées de janvier 1945 prévoyaient des comités d'entreprises à la régie de Renault (ordonnance du 16 janvier 1945, JO 17 janvier 1945), dans les mines Domaniales de Potasse d'Alsace (ordonnance du 23 janvier 1945, JO 24 janvier 1945) et à l'Office national

des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production »⁵⁸. Le choix du périmètre de l'entreprise⁵⁹ s'éclaire à travers l'énoncé de cette compétence générale. En effet, il est fait mention de la présence des intérêts collectifs des salariés. Ces intérêts sont pris en considération dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise. La présence d'une décision implique la présence d'un décisionnaire. La figure de décision constitue ainsi un second critère de l'entreprise.

Ce choix de l'entreprise a été confirmé par certains auteurs de la doctrine qui ont affirmé que les procédures d'information – consultation du comité d'entreprise « *n'ont de sens que si elles interviennent au niveau où se prennent les décisions sans que l'on s'arrête aux apparences juridiques* »⁶⁰. Ainsi, pour une représentation ancrée dans la participation à la gestion de l'entreprise, le périmètre du comité d'entreprise se caractérise par un ensemble de salariés partageant un intérêt commun, mais aussi par la présence d'un centre décisionnel – l'employeur qui dirige l'entreprise.

175. Le périmètre de l'UES. Outre l'entreprise, l'UES a aussi été reconnue comme possible périmètre d'implantation du comité d'entreprise en application de l'article L. 2322-4 du Code du travail⁶¹. La présence de ce périmètre se justifie car l'UES possède les mêmes caractéristiques que l'entreprise, elle identifie, tout d'abord, une unité sociale constituée par des conditions de travail identiques⁶², des conditions de

des Industries d'azote (Ordonnance du 31 janvier 1945, JO 2 février 1945). La réglementation du comité d'entreprise fait suite à des expériences des comités sociaux de Vichy, des comités mixtes à la production et de comité spécifiquement créés à la Libération. V. M. COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 11^{ième} Éd., 2015, pp. 37-47. Cette vocation a été réaffirmée par les lois Auroux en 1982 (Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, JO 29 octobre 1982, JO 3255) et dernièrement, par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (JO 16 juin 2013, p. 9958) qui encadre la procédure d'émission d'avis et de rapports des différents experts dans des délais prefix.

⁵⁸ Art. L. 2323-1 C. trav.

⁵⁹ Art. L. 2322-1 C. trav. : « *Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés* ».

⁶⁰ R. DE QUENAUDON, Répertoire Dalloz-Comité d'entreprise (*Mise en place, composition, fonctionnement*), n°80.

⁶¹ Cette consécration résulte de la loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel (JO 29 octobre 1982, p. 3255). V. sur ce point : J. DANIEL, A. TEISSIER, « Unité économique et sociale et instances de représentation du personnel », JCP S n°40, 3 octobre 2006, 1774.

⁶² Cass. Soc. 4 mars 2009, n°08-60497, Bull. civ. V 2009, n° 61, RJS 05/2009, pp. 385-386.

rémunération semblables ou encore un même statut conventionnel⁶³. L'unité économique se distingue notamment par une direction commune aux différentes entreprises du périmètre⁶⁴. Les intérêts des salariés constituant l'unité sociale⁶⁵ sont associés aux décisions prises par la direction économique de l'UES. Plusieurs auteurs ont justifié le recours à ce périmètre parce qu'il permet aux « *élus [d'être] confrontés aux véritables détenteurs du pouvoir de décision dont dépend le sort de chacune des sociétés composant l'entreprise et non à un interlocuteur détenant une information parcellaire et ne maîtrisant pas les choix fondamentaux de l'entreprise* »⁶⁶. L'UES permet de dépasser les frontières juridiques des entreprises afin de mettre en place la représentation du personnel la plus effective⁶⁷. Inclus dans ce même objectif, le comité d'établissement fait appel au périmètre de l'établissement distinct sous une déclinaison particulière.

B. Le périmètre du comité d'établissement

176. Le périmètre de l'établissement distinct. Dès l'instauration du comité d'entreprise, le législateur a prévu la possibilité d'aménager cette instance représentative au sein des établissements⁶⁸. Ainsi, l'article L. 2327-15 du Code du travail précise que le comité d'établissement possède les mêmes attributions que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs du chef d'établissement déterminés dans une délégation de pouvoirs. Par cette disposition, le comité d'établissement doit assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en considération permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'établissement⁶⁹. Pour la réalisation des prérogatives du comité, l'établissement doit, comme l'entreprise, se caractériser par un ensemble de salariés rassemblés autour d'un intérêt commun et un chef d'établissement aux pouvoirs de gestion effectifs. C'est ce qu'ont précisé les juges de la Cour de cassation dans la détermination des contours de l'établissement.

⁶³ Cass. Soc. 23 septembre 2009, n° 08-60521, *inédit* ; Cass. Soc. 22 septembre 2010, n° 09-60394, *inédit*.

⁶⁴ Cass. Soc. 15 mai 2001, n° 00-60048, Bull. civ. V, 2001, n° 173, p. 173, D. 2001, IR 1771.

⁶⁵ Cass. Soc. 13 décembre 1979, n° 79-60264, Bull. civ. V 1979, n° 1005.

⁶⁶ Cass. Soc. 6 juillet 1982, n° 81-60947, 81-60-948, 81-60949, 60062, 81-60063, Bull. civ. V 1982, n° 455.

⁶⁷ P. -H. ANTONMATTÉI, A. DERUE, D. FABRE, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, P. -Y. VERKINDT, *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, Paris, Lamy, Coll. Axe du droit, 2011, p. 52. Cf. *infra* § n° 321 et s.

⁶⁸ L'article 1 de l'ordonnance du 22 février 1945 impose l'entreprise comme cadre d'implantation des institutions représentatives du personnel tout offrant une possibilité de mise en place au sein de l'établissement (art 21).

⁶⁹ Mais dans la limite des pouvoirs du chef d'établissement.

177. Les critères jurisprudentiels de l'établissement distinct. Les juges administratifs ayant eu compétence en ce domaine jusqu'à la loi 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques⁷⁰, ont précisé que l'établissement requis devait se singulariser par une réelle autonomie à travers une structuration de gestion comptable, financière et commerciale⁷¹. Faute de définition générale, il est nécessaire que plusieurs indices soient réunis pour garantir une autonomie de gestion du personnel et de l'exécution du service⁷². De nombreux critères se retrouvent de manière récurrente dans les décisions de justice. Ainsi, l'établissement distinct doit posséder une implantation géographique différente⁷³. Ce critère, non suffisant, s'accompagne de la caractérisation d'une stabilité de l'entité, qui permet sa pérennité⁷⁴. Enfin, l'établissement doit justifier d'une autonomie décisionnelle qui s'apprécie « *par rapport à la latitude dont dispose le chef d'établissement, d'une part, dans la gestion du personnel, et d'autre part, dans son activité* »⁷⁵. Le chef d'établissement doit avoir, par exemple, les capacités de décider de l'embauche, du licenciement et de la promotion des salariés⁷⁶ ou encore maîtriser l'essentiel des outils de la comptabilité analytique, du contrôle de la qualité de production, de la gestion des stocks, *etc.* L'appréciation de la gestion budgétaire et financière est importante puisqu'il faut que l'établissement puisse survivre à ses besoins de fonctionnement⁷⁷. Par contre, les juges du Conseil d'État n'ont pas rendu obligatoire la condition d'effectif⁷⁸. Dès lors, le périmètre de l'établissement distinct se caractérise principalement par la présence d'une autonomie de gestion. Néanmoins, la démarche jurisprudentielle a été éclairée par les auteurs de doctrine.

⁷⁰ JO 7 août 2015, p. 13537; art. L. 2327-7 dernier alinéa C. trav. Il est fort probable que les critères cités soient maintenus. M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°213. 61, p. 478.

⁷¹ CE 17 décembre 1999, n°197694, *inédit*; CE 12 juin 1995, n°110044, *inédit*; CE 3 juillet 1996, n°147771, *Lebon*.

⁷² CE 29 juin 1973, n°77982, *Lebon, Compagnie des wagons – lits*.

⁷³ CE 27 juin 2001, n°215970, *inédit*; CE 6 mars 2002, n°230225, *inédit*; CE 23 juillet 2003, n°207577, *inédit*.

⁷⁴ CE 29 mars 2000, n° 211353, *Lebon*; CE 3 octobre 1994, n°111401, *inédit*.

⁷⁵ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *op. cit.*, n°213. 65, p. 479.

⁷⁶ CE 7 juin 1985, *Lebon*, note Dr. Soc. 1985, p. 502; CE 3 juillet 1996, *préc.*; CE 6 mars 2002, *préc.*; CE 4 juin 2003, n°234583, *inédit*. Néanmoins, toutes les décisions de gestion du personnel ne peuvent être prises au niveau de l'établissement, CE 12 juin 1995, *préc.*

⁷⁷ La normalisation comptable saisit directement le processus de production interne à l'entreprise et a donné une autonomie de gestion des comptes de l'établissement, entité comptable; S. JUBÉ, *Droit social et normalisation comptable*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et économie, 2011, n°187-195, pp. 136-145.

⁷⁸ CE 15 mai 1991, n°84840, *Lebon*. Cette solution porte tout de même une incohérence puisque l'institution obligatoire d'un comité d'établissement est subordonnée à cet effectif de 50 salariés. J. SAVATIER, « Reconnaissance et perte de la qualité d'établissement distinct au regard du droit des comités d'entreprise », Dr. Soc. 1992, pp. 39-44. V. aussi I. DESBARATS, *op. cit.*, pp. 157-159. L'effectif peut être considéré comme un signe d'autonomie, CE 19 octobre 1992, n°92630, *inédit*.

178. La critique doctrinale. Certains auteurs de doctrine ont justifié les caractères de ce périmètre en raison des attributions du comité d'établissement⁷⁹. Ce dernier est présenté comme une instance aux compétences économiques, le périmètre d'implantation doit traduire cette finalité dans ses contours. Cependant, la démarche jurisprudentielle axée sur la caractérisation de l'autonomie décisionnelle a suscité aussi quelques critiques. En effet, la détermination de l'établissement distinct est « *soumise à la volonté du titulaire du pouvoir à l'échelle de l'entreprise unique mais également à celles des entités regroupées* »⁸⁰.

179. Ces instances représentatives du personnel peuvent faire l'objet d'un regroupement à travers le mécanisme de la délégation unique du personnel qui mobilise aussi des périmètres qu'il faut préciser.

C. Le périmètre de la délégation unique du personnel

180. Le législateur a organisé la possibilité, en 1993⁸¹, pour le chef d'entreprise dont l'effectif était inférieur à deux cents salariés à mettre en place une délégation unique du personnel, après avoir consulté les instances existantes. Dans un objectif de simplification des structures de représentation du personnel, cette modalité consiste à confier à une seule délégation les attributions des délégués du personnel et celles du comité d'entreprise mais aussi celles du CHSCT. Une dernière évolution résulte de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi⁸². Ce texte a également élargi la possibilité de mettre en place la délégation unique du personnel à toutes les entreprises de moins de trois cents salariés. L'appréciation de l'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise même si elle comporte des établissements dont l'effectif est compris entre cinquante et deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés⁸³. La

⁷⁹ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *op. cit.*, n°011. 34, p. 12.

⁸⁰ F. DUQUESNE, « Les prérogatives du comité d'établissements en matière économique à l'aune du pouvoir délégué », RJS 06/2013, pp. 354-362.

⁸¹ Loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, (JO 21 décembre 1993, p. 17769). V. sur ce point : M. COHEN, « L'application des nouvelles dispositions relatives à la représentation du personnel », Dr. Soc. 1994, pp. 147-153 ; M. DEL SOL, « La délégation unique du personnel : portée d'une réforme », Dr. Soc. 1995, pp. 153-158.

⁸² JO 18 août 2015, p. 14346.

⁸³ Circulaire DRT n°94-9 du 21 juin 1994 relative au développement des instances représentatives du personnel, BO Trav. 5 août 1994, § 2. 1. 2 : « *La faculté ouverte par la loi concerne les entreprises de moins de deux cents salariés et non les établissements de moins de deux cents salariés appartenant à des unités dont le nombre total de salariés égale ou dépasse ce chiffre* ». Ainsi, l'entreprise qui comporte un

délégation unique peut donc s’instaurer au sein de l’entreprise ou de l’UES. Lorsqu’elle comporte plusieurs établissements, le périmètre de référence a été déterminé par le juge comme étant l’établissement au sens de la mise en place du comité d’établissement⁸⁴, ce que confirme le dernier alinéa de l’article L. 2326-1 du Code du travail. La solution a été justifiée par rapport à la finalité du comité d’établissement. La loi relative au dialogue social précitée⁸⁵ a également ouvert la possibilité d’aménager conventionnellement un regroupement des instances représentatives du personnel⁸⁶. En cas de pluralité d’établissements au sein d’une entreprise, il est possible de prévoir un regroupement dans un ou plusieurs d’entre eux. Elle peut encore être instaurée au sein d’une UES⁸⁷. Ainsi, ce périmètre se caractérise par une autonomie, une implantation géographique et une certaine stabilité⁸⁸.

181. L’observation des périmètres du comité d’entreprise démontre que ces derniers doivent nécessairement se délimiter par une organisation hiérarchique autonome. Qu’en est-il alors des périmètres servant à l’institutionnalisation des comités de groupe ?

§ 3 – Périmètres et comités de groupe d’entreprises

182. La représentation du personnel au niveau du groupe d’entreprises a été instituée par la loi Auroux n°82-915 du 28 octobre 1982⁸⁹ sous deux modalités distinctes : la première – le comité de groupe - se présente dans le périmètre du groupe de direction

effectif supérieur à trois cents salariés mais des établissements dont l’effectif est inférieur ne peut appliquer une délégation unique du personnel (Rép. min. no 13091, JO ANQ, 13 juin 1994). V. aussi : I. DESBARATS, *L’entreprise à établissements multiples en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 28, 1996, p. 175 ; J. SAVATIER, « La mise en place de la délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés », RJS 02/1996, pp. 63-68, *spéc.* p. 66.

⁸⁴ CE 8 septembre 1995, n°160309, RJS 11/1195, n°1141 ; Cass. Soc. 14 décembre 1995, 94-60578, Bull. civ. V 1995, n° 349 p. 246, RJS 01/1996, n°36, obs M. COHEN, Dr. Soc. 1996, p. 201 ; J. SAVATIER, *art. préc.*

⁸⁵ JO 18 août 2015, p. 14346.

⁸⁶ Art. L. 2391-1 et s. C. trav. V. sur ce point : F. PETIT, « Une représentation du personnel à la carte », Dr. Soc. 2016, pp. 544-549.

⁸⁷ Art. L. 2391-4 C. trav.

⁸⁸ Art. L. 2391-1 C. trav. ; V. sur ce point : Y. PAGNERRE, E. JEANSEN, « L’accord de regroupement des IRP », JCP S n°22, 7 juin 2016, 1194 ; D. BOULMIER, « Les syndicats, commis de cuisine de la malbouffe sociale. À propos de la négociation conventionnelle sur les IRP, article 14 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 », Dr. Soc. 2015, pp. 861-867 ; H. de BRIER, « Les aménagements conventionnels des institutions représentatives du personnel après la loi 17 août 2015 », RDT 2016, pp. 599-610 ; J.-Y. KERBOURC’H, « La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015 », JCP S n°41, 6 octobre 2015, 1353.

⁸⁹ Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel (JO 29 octobre 1982, p. 3255).

tel qu'il est défini par la loi (A) et la seconde –le comité d'entreprise européen– s'implante, quant à elle au sein d'un groupe d'entreprises à dimension communautaire (B). La caractérisation de ces périmètres est aisée car ils bénéficient d'une définition légale faisant référence à des critères précis, même s'ils sont empruntés au droit des sociétés.

A. Le périmètre du comité de groupe

183. Le caractère de contrôle du groupe. Créé, non pas pour une amélioration de la représentation du personnel dans les groupes, mais pour permettre une meilleure circulation de l'information économique⁹⁰, le comité de groupe a toute compétence pour la réception d'information d'ordre économique sur l'emploi des entreprises présentes dans le groupe⁹¹. Le périmètre choisi par le législateur bénéficie d'une définition précise à l'article L. 2331-1 du Code du travail⁹². Ainsi, le groupe s'identifie par la présence d'une entreprise dominante dont le siège social est situé en France⁹³ et par les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions des articles L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et L. 233-16 du Code du commerce. Ces dispositions empruntées au droit des sociétés font référence à la notion de contrôle qui s'analyse, comme « *le pouvoir souverain de direction, de commandement dont serait investie une personne physique ou morale au*

⁹⁰ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *op. cit.*, n°214. 04, p. 507.

⁹¹ Art. L. 2332-1 C. trav. Cette instance a pour objet de recueillir les informations « *sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant* ». Il est également averti dans les domaines précités des perspectives économiques du groupe dans l'année à venir (art. L. 2332-1 alinéa 2 C. trav.) et il peut recourir à un expert-comptable pour l'examen des orientations stratégiques du groupe et, notamment, pour l'examen des comptes consolidés. V. art. L. 2323-7-1 C. trav. Le comité de groupe empreinte au comité d'entreprise la procédure d'avis donné suite à la communication des informations données. Cette procédure instituée par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 reprend une pratique inscrite dans les accords de reconnaissance du groupe. V. les accords de St-Gobain, Pechiney, Snecma, Sacilor, Elf Aquitaine, Commercial Union France, Rhône Poulenc. Une volonté d'asymétrie affirmée pour l'intervention de l'expert-comptable (Déclaration du ministre du travail, JO débats AN, 2^o séance du 8 juin 1982, p. 3113, 2^o colonne. V. pour les attributions du comité de groupe, M. COHEN, *op. cit.*, pp. 203-207. Cf. *supra* § n°118.

⁹² La définition actuelle résulte de la loi n°96-958 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective (JO 13 novembre 1996, p. 16527).

⁹³ Cette condition le distingue du groupe de dimension communautaire.

sein d'une société juridiquement autonome »⁹⁴. Précisément, l'article L. 233-1 du Code de commerce formule des hypothèses de contrôle où l'entreprise dominante détient plus de la moitié du capital de ses filiales⁹⁵, ou lorsqu'elle détient de manière directe -ou indirecte- une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales de la société⁹⁶. Les articles L. 233-3 et L. 233-16 dudit code prévoient le contrôle de l'entreprise dominante par sa disposition directe ou indirecte d'une fraction de droit de vote supérieure à quarante pourcents, si aucun autre associé ou actionnaire ne détient une fraction supérieure à la sienne⁹⁷. L'hypothèse de contrôle est également présente lorsque l'entreprise dominante a le pouvoir de procéder à la désignation, pendant deux exercices consécutifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction et de surveillance⁹⁸. Enfin, le contrôle se manifeste aussi par le pouvoir de l'entreprise dominante d'exercer sa domination en vertu d'un accord ou de clauses statutaires⁹⁹.

L'article L. 231-1 II du Code du commerce définit, quant à lui, la situation d'influence dominante où trois critères sont essentiels, celui de la détention d'au moins dix pourcent du capital d'une autre société, l'existence d'une influence dominante¹⁰⁰ ou celui de la

⁹⁴ M. STORCK, « Définition légale du contrôle d'une société en droit français », Rev. Sociétés 1986, pp. 385 et s., spéc. p. 395 ; A. LECOURT, Répertoire Dalloz- *Groupe de sociétés* (janvier 2014), n°31 à 41 ; M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n° 326 à 330, pp. 121-122 ; A. COURET, « Retour sur la notion de contrôle », RJDA 04/1998, pp. 279 et s.

⁹⁵ Art. L. 233-3 I 1° C. com.

⁹⁶ Cette disposition précisant la prise de contrôle par la détention des droits de vote résulte de la loi n°96-958 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective (JO 13 novembre 1996, p. 16527).

⁹⁷ Art. L. 233-3 C. com.

⁹⁸ Art. L. 233-3 I 4° C. com. Des présomptions simples posées à l'article L. 233-3 II C. com permettent aussi d'établir des relations de contrôle plus complexes.

⁹⁹ Art. L. 233-16 II 3° C. com. À noter, que cette disposition pouvait entraîner un élargissement du groupe au-delà de simples relations capitalistiques., Règlement n°99-02 du 29 avril 1999 relatif aux comptes consolidés des sociétés commerciales et entreprises publiques, Annexe §10052, Arrêté du 22 juin 1999 portant homologation du règlement n°99-02 du Comité de réglementation comptable (JO 31 juillet 1999, p. 11475).

¹⁰⁰ Une présomption de ce critère est possible dans les conditions de l'article suivant : Art. L. 2331-1 II. C trav. : « Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique. L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise ».

détention de la majorité du capital souscrit. Ces notions complexes permettent de prendre en compte la diversité des situations de contrôle¹⁰¹ et ouvrent le groupe à des entreprises qui n'ont qu'une participation même minoritaire¹⁰². Ainsi, le caractère de ce périmètre repose sur l'identification d'un lieu de pouvoir économique dont les décisions ont une influence sur les entreprises composant le groupe. Constitués de situations de faits, ces critères n'ont pas suscité un important contentieux. Par contre, les auteurs de la doctrine ont recherché le sens à accorder à ces caractères.

184. La critique doctrinale. L'initiative du législateur dans la définition du groupe de direction et de l'institution du comité de groupe était un souhait formulé par certains auteurs de doctrine. Ces derniers, dont Despax¹⁰³, avaient soulevé le besoin de faire correspondre l'information des salariés avec les lieux de prise de décision. Plus récemment, Françoise Favennec-Héry a précisé que le comité de groupe « *procède de l'idée selon laquelle les problèmes doivent être traités au plus près du niveau où ils reposent* »¹⁰⁴. Pierre-Yves Verkindt a déclaré que le périmètre du comité de groupe concourt à « *la recherche de cohérence entre le niveau de la représentation du personnel et le niveau de la prise de décision* »¹⁰⁵. Enfin, Gilles Bélier a affirmé qu'« *à ce niveau, il permet d'apporter une information globale et de situer dans l'ensemble les problèmes économiques rencontrés par chaque entreprise du groupe* »¹⁰⁶. Ces études hésitent quant à la fonction du groupe. Est-il seulement un espace qui saisit l'information économique pertinente ou répond – il à un besoin de représentation des intérêts des salariés ? Les juges de la Cour de cassation, en soulignant l'indépendance syndicale des salariés désignés au

¹⁰¹ A. SUPIOT, « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », RTD Com 1985, pp. 622-644; cet auteur parle d'une définition « *souple et large* »

¹⁰² M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *op. cit.*, n°214. 25, p. 510.

¹⁰³ M. DESPAX, « Groupe de sociétés et institutions représentatives du personnel », JCP G 1972, doc. 2465 ; du même auteur, « Groupes de sociétés et contrat de travail », Dr. Soc. 1961, pp. 596 et s. ; B. OPPÉTIT, « Groupe de sociétés et droit du travail », Rev. Sociétés, 1973, pp. 69-73 ; J. SAVATIER, « Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail », in *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie sociale et économie, 1974, pp. 528-564, *spéc.* p. 561.

¹⁰⁴ F. FAVENNEC-HÉRY, « Collectivité du personnel : quelles représentations ? », Dr. Soc. 2006, pp. 989-994; de la même auteure, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », Dr. Soc. 2013, pp. 250-257.

¹⁰⁵ P. -Y. VERKINDT, « La représentation du personnel dans les groupes de sociétés », Dr. Soc. 2010, pp. 771-779

¹⁰⁶ G. BÉLIER, « Mise en place et attribution du comité de groupe : De l'unité économique et sociale à la directive Vredeling », Dr. Soc. 1983, pp. 439 et s. Cet auteur affirme aussi « *le comité de groupe est considéré dans le rapport Auroux comme un moyen à mettre en œuvre pour accroître l'information économique des différentes entités juridiques constituant le groupe de contrôle* ». V. aussi : P. RODIÈRE, « L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise », Dr. Soc. 1983, pp. 361 et s., *spéc.* p. 366 : le comité de groupe est considéré comme « *un instrument permettant l'information des salariés sur la situation des groupes de sociétés constituées* ».

comité de groupe, arguent pour une mission de représentation du comité de groupe¹⁰⁷. Néanmoins, la caractérisation du groupe d'entreprises n'emporte pas d'exigence quant à la présence d'un ensemble de salariés liés.

185. Le groupe d'entreprises observé pour la mise en place du comité de groupe se définit par la notion commerciale de contrôle qui révèle une organisation hiérarchique. Reposant sur la même définition, le groupe d'entreprises européen se singularise tout de même à travers sa dimension géographique.

B. Le périmètre du comité d'entreprise européen

186. La dimension européenne du groupe de contrôle. Né de la directive européenne du 22 septembre 1994 sur les comités d'entreprises européens et organismes assimilés¹⁰⁸ qui a été transposée par la loi du 12 novembre 1996¹⁰⁹, le comité d'entreprise européen participe lui aussi à la circulation des informations au sein d'un groupe possédant une dimension communautaire¹¹⁰. Le périmètre de mise en place de cette instance, à défaut d'accord sur sa configuration¹¹¹, est défini à l'article L. 2341-3 du Code du travail qui renvoie à la définition du groupe énoncée à l'article L. 2331-1 mais avec

¹⁰⁷ Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-20614, Bull. civ. V 2014, n° 187. V. M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *op. cit.*, n°214. 71, p. 520.

¹⁰⁸ JOCE 30 septembre 1994, p. 64. Ce texte a été repris par la directive n°2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JOCE n°L122 16 mai 2009, p. 29), transposée en France par l'ordonnance n°2011-1328 du 20 octobre 2011 (JO 21 octobre 2011, p. 17832) et ratifiée par la loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 (JO 17 juillet 2013, p. 11890). Cette directive définit l'entreprise dominante comme « *celle qui peut exercer une influence dominante sur une autre entreprise (entreprise contrôlée), par exemple du fait de la propriété, de la participation financière ou des règles qui la régissent* » (art. 3. 1). L'obligation d'établir une instance représentative au niveau communautaire concerne en premier lieu l'entreprise communautaire qui possède des établissements sur au moins deux états membres de l'Union européenne participant à l'accord sur la politique sociale annexé au traité de l'Union Européenne et les états membres de l'Espace Économique Européen, employant au moins 1000 salariés sur son ensemble et au moins 150 salariés dans au moins deux états membres (art. L. 2341-1 C. trav.), B. TEYSSIÉ, *Le comité d'entreprise européen*, Paris, Economica, Coll. Droit des affaires et de l'entreprise, 1997, pp. 13-36 ; du même auteur, « Le comité d'entreprise européen (dir. 2009/38/CE, 6 mai 2009. – Ord. n°2011-1328, 20 octobre 2011) », JCP S n°44, 2 novembre 2011, 1489 ; A. MARTINON, « Les relations collectives de travail dans les groupes de sociétés dans les groupes de sociétés à caractère transnational », Dr. Soc. 2010, pp. 789-800.

¹⁰⁹ Loi n°96-958 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective (JO 13 novembre 1996, p. 16527).

¹¹⁰ É. BÉTHOUX, R. BRIHI, « À quoi sert le comité d'entreprise européen ? », RDT 2012, *Controverse*, pp. 9-16.

¹¹¹ M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union Européenne*, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 297-298.

une exigence géographique supplémentaire. C'est-à-dire que les entreprises¹¹² doivent être situées dans au moins deux états membres de la Communauté Européenne ou de l'Espace Économique Européen¹¹³ et elles doivent chacune employer, au moins cent cinquante salariés¹¹⁴. L'implantation du siège social a son importance car c'est de ce lieu que se détermine la législation applicable à la mise en place du comité d'entreprise européen alors que la géographie des entreprises dominées influe sur la législation relative à la composition des salariés présents au sein du groupe spécial de négociation¹¹⁵ et du comité d'entreprise¹¹⁶. Ainsi, les caractères de ce périmètre sont la présence d'un pôle décisionnel en matière économique pour le groupe de dimension communautaire.

187. La configuration du groupe communautaire a aussi été justifiée car elle « assure aujourd'hui un dialogue social en continu avec les directions des entreprises multinationales »¹¹⁷. Le choix de la détermination européenne liée aux frontières de l'Union Européenne et de l'Espace Économique Européen se justifie par l'application du principe de libre circulation des personnes, des marchandises, des services et des capitaux¹¹⁸. L'absence de précision donnée par le législateur et le juge quant à l'importance des intérêts partagés par les salariés dans la constitution de ce périmètre est en corrélation avec les missions du comité de groupe cantonnées à la transmission d'informations économiques¹¹⁹.

¹¹² Est exigée l'implantation de véritables entités juridiques dotées de la personnalité morale, ce qui exclut la présence de simple établissement, atelier ou succursale, B. TEYSSIE, *Droit européen du travail*, Paris, Litec, 4^{ème} Éd., 2010, n°813, p. 360.

¹¹³ L'espace économique européen concerne les 28 pays membres de l'Union européenne ainsi que les pays membres de l'Association de Libre Échange Européen, soit l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

¹¹⁴ Art. L. 2341-1 à L. 2341-3 C. trav. Le calcul des effectifs se réalise par renvoi à l'article L. 2322-6 C. trav. qui lui-même renvoie aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 C. trav.

¹¹⁵ Le périmètre de mise en place du comité d'entreprise européen tout comme celui du comité de groupe peut être décidé par voie conventionnelle avec une procédure faisant appel à un groupe spécial de négociation. Cf. *infra* § n°515 et s.

¹¹⁶ La société dominante a son siège social hors du territoire des états membres n'occulte pas la mise en place d'un CEE à charge pour la société dominante de l'organiser ou de désigner un représentant à la direction de l'entreprise employant le plus grand nombre de salariés sur son sol, art. L. 2341-3 2° et 3° C. trav.

¹¹⁷ R. TEXTORIS, entretien réalisé par S. IZARD, « Le comité d'entreprise européen, facilitateur de dialogue social. L'expérience de GDF Suez », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1675, pp. 3-4. Cf. *supra* § n°121 et s.

¹¹⁸ Décision 94/1/CE, CECA du Conseil et de la Commission du 13 décembre 1993 relative à la conclusion de l'accord sur l'Espace Économique Européen entre les communautés européennes, leurs états membres et la République d'Autriche, la République de Finlande, la République d'Islande, la Principauté de Liechtenstein, le Royaume de Norvège, le Royaume de Suède et la Confédération de Suisse.

¹¹⁹ P. -Y. VERKINDT, « La représentation du personnel dans les groupes de sociétés », Dr. Soc. 2010, pp. 771-779: « c'est aussi en l'absence d'une collectivité de travail qui d'une part, limite la mission du comité de groupe ou opère pour le moins un déplacement de cette mission par rapport au modèle "archétypal" de représentation qu'offre le comité d'entreprise ».

188. Ainsi, le groupe d'entreprises mobilisé au sein de la représentation du personnel se caractérise par la présence d'un pôle décisionnel économique européen ou non. Il n'est que peu fait mention d'autres critères tenant aux salariés, ce qui n'est pas le cas pour le CHSCT.

§4– Périmètres et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

189. Le périmètre de l'établissement distinct. Le CHSCT a été introduit par la loi Auroux du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail¹²⁰. Selon l'article L. 4612-1 du Code du travail, le CHSCT a pour compétence de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité du travail au sein de l'établissement. Cette instance représentative du personnel a été conçue¹²¹ comme « *un moyen de profiter de l'expérience des salariés sur leur travail pour mieux la connaître, élaborer les risques et éviter la cause des accidents de travail* »¹²². Cette préoccupation explique la mention de l'établissement comme cadre d'implantation¹²³ à l'article L. 4611-1 du Code du travail. Une évolution a toutefois eu lieu récemment puisque la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi¹²⁴ a aussi précisé que lorsqu'aucun des établissements n'atteint l'effectif exigé de cinquante salariés, un CHCST doit impérativement être mis en place dans l'entreprise

¹²⁰ JO 26 décembre 1982, p. 3858.

¹²¹ Le CHSCT a été institué par un décret 4 août 1941, Comité d'hygiène et de sécurité (JO 10 août 1941, p. 3348) ; modifié par le décret n°47-1430 du 1^{er} août 1947 portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution des CHSCT dans les établissements soumis aux dispositions du chapitre 1er du titre III du Code du travail (JO 2 août 1947, p. 7554). Son développement provient de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (JO 26 décembre 1982, p. 3858). Ainsi, l'ancien article L. 236-1 C. trav. mentionnait déjà l'établissement comme périmètre de mise en place du CHSCT. V. sur ce point : J. -B. COTTIN, *Le CHSCT*, Paris, Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2^{ième} Éd., 2012 ; M. RESCARIO-GILABERT, *CHSCT et dialogue social. Maîtriser les pratiques et leur donner sens*, Paris, Éd. Liaisons. Coll. Liaisons sociales, 2014 ; P. -Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *Le guide du CHSCT 2015-2016*, Paris, Dalloz, Coll. Guides Dalloz, 2015 ; P. -Y. VERKINDT, *Rapport au ministre chargé du Travail, Les CHSCT au milieu du gué*, 28 février 2014 ; B. TEYSSIÉ, « L'organisation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », JCP S n°23, 5 juin 2007, 1439 ; S. BRISSY, « Le CHSCT, 30 ans après », Sem. Soc. Lamy Suppl. 2014, n°1655 ; J. -B. COTTIN, « Les périmètres du CHSCT », RJS 10/2014, pp. 543 et s., du même auteur, « Le CHSCT après les lois des 6 et 17 août 2015 », JCP S n°41, 6 octobre 2015, 1355.

¹²² S. BRISSY, « Le CHSCT, 30 ans après », Sem. Soc. Lamy 2014, Suppl., n°1655, *La prévention des risques au travail, vingt-cinq ans après la directive-cadre du 12 juin 1989*, pp. 45-50, spec. p. 50, V. aussi J. AUROUX, *Les droits des travailleurs, Rapport au président de la république et au Premier ministre*, septembre 1981, Paris, La documentation française, 1982, p. 72 et s.

¹²³ Ce périmètre vaut aussi pour le calcul d son effectif.

¹²⁴ JO 18 août 2015, p. 14346

afin que chaque salarié puisse bénéficier de ses prérogatives¹²⁵. Le législateur n'a pas fourni de plus amples caractères quant à ce périmètre. L'administration, dans une circulaire de 1993¹²⁶, a précisé les contours à retenir pour l'établissement distinct en faisant référence au « *caractère spécifique des missions de l'institution* »¹²⁷. Avait été retenu le critère par une implantation géographique spécifique qui met en exergue un même ensemble de salariés¹²⁸. Ces premières indications n'ont pourtant pas été suivies par les juges de la Cour de cassation.

190. L'intervention juge. Les magistrats de la Haute juridiction pouvaient se rallier à une organisation décentralisée au plus près des salariés en retenant une représentation de l'établissement distinct ayant pour fonction d'appréhender une collectivité de travail¹²⁹. Or, ce n'est pas le choix qu'ils ont effectué puisqu'ils ont retenu l'établissement distinct requis pour la mise en place du comité d'établissement¹³⁰. Ainsi,

¹²⁵ Cette évolution provient d'une décision des juges, qui ont été confrontés à la pertinence de l'établissement dans la mesure de l'effectif nécessaire à la mise en place de cette instance. Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-12207, Bull. civ. V 2014, n°63 ; note J. -B. COTTIN, « Entreprise d'au moins 50 salariés : tout salariés doit relever d'un CHSCT », JCP S n°21, 27 mai 2014, 1219, note F. CANUT, « Le seuil de mise en place du CHSCT s'apprécie au niveau de l'entreprise », CSBP 2014, n°262, p. 248 ; note H. BERNIER, « CHSCT et entreprise à établissements multiples », Les cahiers du DRH 2014, n°211, pp. 38-39. Solution confirmée et même généralisée par un arrêt rendu le 17 décembre 2014, Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-60165, Bull. civ. V, n° 309, note J. -B. COTTIN, « Entreprise de 50 salariés : pas de salariés hors CHSCT », JCP S n°9, 3 mars 2015, 1071, note G. AUZÉRO, « Le périmètre de mise en place du CHSCT », JCP G n°4, 26 janvier 2015, 95. Cette solution trouve ses prémices dans des décisions antérieures : Cass. Soc. 30 mai 2001, n°00-60006, Bull. civ. V 2001, n° 193 p. 152 : « *Attendu que, lorsque une entreprise comporte des établissements distincts employant chacun 50 salariés au moins, la désignation du délégué syndical intervient dans le cadre de chaque établissement ; que le découpage en établissements distincts ne peut avoir pour effet de laisser subsister au sein de l'entreprise un centre d'activité de moins de 50 salariés privés de représentation syndicale ; que ce centre d'activité, qui n'est pas un établissement distinct au sens du droit des délégués syndicaux, est rattaché à un établissement déjà reconnu, à moins qu'il ne constitue, par regroupement avec d'autres centres le cas échéant, un établissement distinct en application d'un accord collectif ou par décision du juge, si celui-ci constate que cet ensemble remplit les conditions de l'établissement distinct* ».

¹²⁶ Circulaire n°93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 et du décret n°93-449 du 23 mars 1993. §2-1 (a).

¹²⁷ Circulaire n°93/15, précitée.

¹²⁸ J.-B. COTTIN, *Le CHSCT*, Paris, Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2^{ème} Éd., 2012, n°39-40, pp. 52-53.

¹²⁹ La circulaire n°93/15 a également précisé que le périmètre de mise en place de cette instance devait permettre une activité au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres pouvaient intervenir à leur égard le plus facilement possible.

¹³⁰ CA Paris 3 mai 1988, obs. B. TEYSSIÉ, JCP E II, 5276, n°15 ; Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60802, Bull. civ. V 2003, n°35, p. 31, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, pp. 451-452 ; Cass. Soc. 16 janvier 2008, n°06-60286, Bull. civ. V 2008, n°5, obs. F. PETIT, « L'unité économique et sociale peut-elle accueillir un CHSCT ? », Dr. Soc. 2008, p. 560, note J. -B. COTTIN, « Cadre de mise en place d'un CHSCT dans une UES », JCP S n°17, 22 avril 2008, 1255 ; Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, Bull. civ. V 2009, n°157, RJS 08/2009, n°737, p. 644 ; note J. -B. COTTIN, « L'établissement, cadre de mise en place du CHSCT, n'est pas une notion fonctionnelle » JCP S n°43, 20 octobre 2003, 1483 ; Cass. Soc. 19 février 2014, *préc.*, note J. -B. COTTIN, *précitée* ; Cass. Soc. 25 novembre 2015, n°14-29850, à paraître, note Y. PAGNERRE, « Incidences de la pluralité de CHSCT au sein d'un établissement distinct sur l'éligibilité des salariés », JCP S n°4, 2 février 2016, 1039.

le périmètre de mise en place du CHSCT se caractérise par une implantation géographique distincte, une stabilité suffisante et une autonomie dans la gestion de l'entreprise¹³¹. Dans le choix des juges, une nuance est apportée, il est possible de subdiviser l'établissement distinct en raison de secteurs d'activité¹³². C'est encore la circulaire de 1993 qui a précisé la caractérisation de ce secteur d'activité, qui n'a pas rencontré l'éloquence du juge. Ainsi, ce secteur d'activité, en lien avec la définition économique fournie par l'INSEE¹³³, regroupe les salariés exerçant une même activité qui doit pouvoir s'individualiser par des situations de risques communs à plusieurs travailleurs en raison de la nature des tâches, des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production¹³⁴. Cette faculté de subdivision de l'établissement n'est pas sans rappeler le dispositif de l'article L. 4613-4 du Code du travail.

191. Les établissements de plus de cinq cents salariés –art. L. 4613-4 C. trav. Au sein des grands établissements comportant plus de cinq cents salariés, le législateur a prévu la possibilité pour le comité d'entreprise de déterminer, en accord avec l'employeur, un nombre de CHSCT. Le texte fournit alors un ensemble de données faisant référence soit à un secteur d'activité¹³⁵ qui possède une nature propre qui engendre des risques avec une fréquence et une gravité particulière ; soit à une implantation géographique¹³⁶ puisqu'est référencée la répartition des salariés dans les locaux de

La jurisprudence administrative laisse penser qu'il ne s'agit que d'un emprunt et non pas d'une unification des périmètres puisque le juge administratif a affirmé que la mise en place d'un CHSCT ne suffit pas à caractériser un établissement distinct au sens du comité d'établissement et conséquemment ne peut imposer la mise en place de cette institution. CE 5 juin 2002, n°230143, *inédit* ; CE 3 juillet 1996, n°14771-15277-161662, *inédit*. Les juges du Conseil d'État ne s'accordent que partiellement avec la position des juges de la Cour de cassation estimant que la circonstance que des entités d'une entreprise aient constitué des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ne suffit pas à leur conférer le caractère d'établissement distinct au sens des règles applicables au comité d'établissement.

¹³¹ Cf. *supra* § n°176. J. -B. BOTTIN, *op. cit.*, n°40, p. 53 : l'auteur souligne que la lettre DRT du 1^{er} février 1984 sur les questions de principe sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail énonçait que les pouvoirs du représentant de l'employeur doit être suffisants pour donner suite aux travaux du comité, transmettre les informations.

¹³² Il s'agit d'une seule possibilité de subdivision de l'établissement distinct et non pas de la composition d'un périmètre pouvant regrouper plusieurs établissements communs, P.-Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *op. cit.*, n° 113-21, p. 102.

¹³³ « *Activité* », <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=nomenclatures/naf2003/naf2003.htm> (dernière consultation le 04/10/2016).

¹³⁴ P.-Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *op. cit.*, n° 113-22, p. 103.

¹³⁵ Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60802, Bull. civ. V 2003, n°35 p. 31, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, pp. 451-452 ; Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, Bull. civ. V 2009, n°157, RJS 08/2009, n°737, p. 644 ; note J.-B. COTTIN, « L'établissement, cadre de mise en place du CHSCT, n'est pas une notion fonctionnelle » JCP S n°43, 20 octobre 2009, 1483.

¹³⁶ Dans l'hypothèse d'un établissement de plus de cinq cent salariés, un accord avec le comité d'entreprise peut décider que plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront mis en place eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupe de locaux, au nombre de travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux

l'entreprise en raison de l'organisation du travail¹³⁷. Cette possibilité permet d'individualiser « *des risques communs à certains travailleurs en raison de la nature des tâches, des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production* »¹³⁸.

192. L'apport doctrinal. S'élevant contre la solution jurisprudentielle d'alignement des périmètres¹³⁹, la doctrine a délivré sa vision fonctionnelle du périmètre de mise en place du CHSCT. Tout d'abord, Jean-Benoît Cottin condamne la solution jurisprudentielle notamment par son absence de fondement légal, et par le refus de la simplification, qui, pour lui, fragilise l'action des différentes institutions représentatives¹⁴⁰. Cet auteur opte pour un périmètre fonctionnel propre au CHSCT qui se caractérise par l'idée de proximité¹⁴¹. Frank Petit explicite quant à leur rôle à tenir par le périmètre du CHSCT qui doit placer cette institution au plus proche des salariés « *afin, non pas seulement, de réagir au plus vite- par exemple pour mettre en œuvre le droit d'alerte- mais également d'avoir la compréhension la plus juste des situations dangereuses ou des faits accidentels* »¹⁴². Cette même idée est partagée par René de Quenaudon qui affirme que « *les délégués du personnel et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent correspondre à une communauté géographique et sociale assez resserrée pour permettre des contacts aisés*

modes d'organisation du travail. Sur l'acceptation du critère géographique : Cass. Soc. 12 avril 2012, n°11-12916, Bull. civ. V 2012, n°128, RJS 02/2012, n°564, pp. 479-481, note J. -B. COTTIN, « Pluralité de CHSCT dans un établissement : détermination de l'éligibilité », JCP S n°23, 5 juin 2012, 1249.

¹³⁷ Art. L. 4613-4 C. trav. : « *Dans les établissements de cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle* ».

¹³⁸ P. -Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *op. cit.*, n°113-21, p. 102.

¹³⁹ Les auteurs de doctrine n'ont pas toujours été contre cet alignement comme ce fut le cas de Jean Savatier qui a affirmé que « *l'établissement au sein duquel doit être constitué un CHSCT est en principe celui dans lequel est constitué un comité d'établissement* ». Il justifie sa position en se fondant sur l'identité des exigences de seuils d'effectif et sur le fait qu'il incombe au comité d'établissement de déterminer le nombre des CHSCT à constituer. J. SAVATIER, « La désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. Soc. 1988, pp. 267 et s.

¹⁴⁰ J. -B. COTTIN, *op. cit.*, n°42, pp. 54-55.

¹⁴¹ J. -B. COTTIN, « Les périmètres du CHSCT », RJS 10/2014, pp. 643-648 ; V. aussi M. RESCARIO-GILABERT, *CHSCT et dialogue social. Maîtriser les pratiques et leur donner sens*, Paris, Éd. Liaisons. Coll. Liaisons sociales, 2014.

¹⁴² F. PETIT, « Les périmètres de l'établissement distinct », Dr. Soc. 2012, pp. 979-986; du même auteur, Répertoire Dalloz- Représentants du personnel (Élections). V. aussi I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, LGDJ, 1996, p. 162

entre les délégués et les salariés qu'ils représentent »¹⁴³. Le rapport déposé par Pierre-Yves Verkindt envisage quant à lui une fusion-absorption du comité d'entreprise et du CHSCT¹⁴⁴.

Ainsi, la caractérisation du périmètre d'implantation de l'établissement distinct est discutable. Aujourd'hui, le choix des juges se porte sur une définition marquée par la présence d'une organisation hiérarchique autonome à l'instar du périmètre de l'établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement.

193. Conclusion de sous-section. L'analyse des périmètres mobilisés au sein de la représentation du personnel confirme sans détour que les caractères des périmètres dépendent des attributions des instances représentatives du personnel. Ainsi, les périmètres se caractérisent par leur réalisation effective, ce qui rejoint l'idée du lieu utile développée jadis par Philippe Waquet¹⁴⁵. L'observation conduit à un constat, celui d'une récurrence de certains critères dont celui de la présence d'un ensemble de salariés regroupés par un intérêt commun ou celui de l'identification d'un pôle décisionnel.

Sous-section 2 – Les périmètres au sein de la négociation collective

194. Autre versant des relations professionnelles, de nombreux périmètres sont présents au sein de la négociation collective. En ce domaine, ils constituent des lieux où se déroule une négociation entre les organisations d'employeurs ou des employeurs individuels et des organisations syndicales de salariés dans un cadre professionnel et territorial considéré¹⁴⁶. Ils sont aussi mobilisés pour la désignation des acteurs syndicaux de la négociation. Afin d'observer avec rigueur leurs éléments constitutifs, l'analyse se divise entre, d'une part, les périmètres utilisés comme espace où se réalise la négociation (§1) et, d'autre part, les périmètres utilisés pour la désignation des acteurs de ce processus (§2)

¹⁴³ R. DE QUENAUDON, Répertoire Dalloz-Comité d'entreprise (*Mise en place, composition, fonctionnement*), n°83. V. aussi, P. -Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *op. cit.*, n°113. 13, p. 100.

¹⁴⁴ Rapport déposé le 28 février 2014, *op. cit.*, p. 35. V. aussi B. TEYSSIÉ, J. -F. CÉSARO, A. MARTINON, « Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise », JCP S n°25, 21 juin 2011, 1291.

¹⁴⁵ Ph. WAQUET, « Avant-propos – Les lieux du droit du travail », Sem. Soc. Lamy 20003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, p. 3.

¹⁴⁶ S. NADAL, Répertoire Dalloz - *Conventions et accords collectifs de travail* (I – Droit de la négociation collective), n°157.

§1 – Les périmètres, espaces de négociation

195. « *Le choix du périmètre de négociation est dominé par le principe de liberté conventionnelle* »¹⁴⁷, les partenaires sociaux sont libres de les définir¹⁴⁸. L'examen des dispositions relatives à la négociation collective démontre leur diversité ainsi que leurs caractères multiples¹⁴⁹. Néanmoins, certains sont récurrents et font référence aux parties à la négociation collective : d'un côté, l'employeur, ou un groupement d'employeurs, engagé dans le processus de négociation, et d'un autre côté, un ensemble de salariés défendant leurs droits à travers les organisations syndicales représentatives. La détermination des périmètres de négociation est aussi influencée par l'objet de la négociation¹⁵⁰. La Position Commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective a précisé cette idée dans son point I, 1 : « *chaque niveau de négociation nationale, interprofessionnelle, de branche et d'entreprise, assure des fonctions différentes dans le cadre d'un système organisé destiné à conférer une pertinence optimale à la norme négociée tant dans ses effets que dans sa capacité à couvrir l'ensemble des salariés* »¹⁵¹. Afin de différencier tous les périmètres

¹⁴⁷ M. -L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 27, 1994, n°325, p. 288. V. aussi M. DESPAX, *Négociations, conventions et accords collectifs*, in G. -H. CAMERLYNCK, *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 2^{ème} Éd., 1989, p. 266.

¹⁴⁸ Cf. *infra* § n° 515 et s.

¹⁴⁹ En ce domaine, les périmètres sont souvent dénommés sous l'expression de cadre ou de niveau de négociation. Cf. *supra* § n°7 et s. Cette dénomination de cadre est très usitée dans la doctrine juridique. Ainsi, le BIT définit l'unité de négociation comme un cadre qui englobe « *des employeurs et des travailleurs représentés lors de négociations collectives et à qui seront par conséquent applicables les conditions figurant dans les accords conclus* », BIT, *La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché*, Genève, ATAR, 1974, p. 97. Cette même institution a défini le niveau de négociation comme « *une stratification hiérarchique par couches horizontales qui caractérise la structure des négociations dans divers pays* », *op. cit.*, p. 95.

Sophie Nadal souligne aussi la précision terminologique des termes employés et dénigre l'expression de « *niveau* » en raison de sa consonance hiérarchique, lui préférant le mot plus objectif d'espace, S. NADAL, Répertoire Dalloz - *Conventions et accords collectifs de travail* (I – Droit de la négociation collective) (juin 2013). V. aussi J. -D. REYNAUD, « *Les niveaux de négociation (rapport introductif)* », in A. JOBERT, J. -D. REYNAUD, J. SAGLIO, M. TALLARD (dir.), *Les conventions collectives de branches. Déclin ou renouveau ?*, Marseille, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Étude n°65, novembre 1993, p. 117-124, *spéc.* p. 117

¹⁵⁰ M. -L. MORIN, *op. cit.*, , n°366, p. 315. V. aussi M. -A. ROTSCCHILD- SOURIAC, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, Thèse, Paris 1, 1986, p. 288.

¹⁵¹ Document disponible à l'adresse suivante : http://www.vie-publique.fr/documents-vp/accord_2001.pdf (dernière consultation le 04/10/2016). Cette constatation ne résulte pas de 2001 puisque les prémices de cette réflexion débutent avec l'accord interprofessionnel sur la politique contractuelle du 31 octobre 1995. V. sur ce point : G. GOIN, « *Politique contractuelle : l'accord interprofessionnelle du 31 octobre 1995* », Dr. Soc. 1996, pp. 3-10 ; M. -L. MORIN, « *L'articulation des niveaux de négociation dans l'ANI sur la politique contractuelle du 31 octobre 1995* », Dr. Soc. 1996, pp. 11-17. La présence de multiples niveaux de négociation se remarque aussi dans le système italien où l'interprofession et la branche sont les niveaux

présents, une observation didactique s'organise en débutant par les périmètres de l'interprofession (§1), de la branche et de la profession (§2), de l'entreprise et des groupe d'entreprises (§3) et enfin des périmètres territoriaux de négociation (§4). Faute de définition précise pour chacun de ces périmètres, c'est l'analyse de la finalité de la négociation qui mobilise le périmètre qui permet d'éclairer leurs caractérisations.

A. Le périmètre de l'interprofession

196. L'interprofession et la multi-profession. Le pluriel des périmètres de l'interprofession provient de la création récente du périmètre de la multiprofession (1) venant pallier l'exclusion des négociations de certaines activités professionnelles dans le périmètre de l'interprofession (2).

1. L'interprofession

197. La vocation générale de l'interprofession. D'un premier abord, l'interprofession fait référence à un ensemble de professions¹⁵². Toutefois, l'analyse, des accords signés dans le domaine de la protection sociale mentionnent comme fondement la solidarité des salariés dans leur ensemble pour justifier leur application¹⁵³. Ces premières observations conduisent à affirmer que l'interprofession regroupe des salariés appartenant à des entreprises qui possèdent des activités économiques et des natures d'emplois, certes différentes mais dont la seule présence de salariés appelle une réglementation commune¹⁵⁴. La généralité que recoupent les frontières de l'interprofession explique la

fondamentaux mais l'entreprise acquiert progressivement une place non négligeable car il parait nécessaire de défendre les intérêts des salariés au niveau de l'organisation,

La fonction attribuée à chaque périmètre de négociation a été confirmée par les auteurs de doctrine : M. -L MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 27, 1994, n°671, p. 555 : « *Le développement de la négociation d'entreprise comme celui des accords-cadres montre en tout cas la nécessité de donner toute leur place aux différents niveaux de négociation pour permettre d'adapter les droits des salariés en fonction de situation et d'intérêts diversifiés* ».

¹⁵² V. « *Interprofession* », <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/interprofession/43816> (consultée de 04/10/2016) : c'est un « *ensemble des professions regroupées (...) au sein d'un organisme représentatif commun* ».

¹⁵³ Art. L. 921-1 et L. 921-4 CSS.

¹⁵⁴ Les accords interprofessionnels sont présents dans le domaine de la protection sociale complémentaire, le système d'assurance chômage, ou pour la réalisation du dialogue social sur les projets de réforme relatifs

tardivité de leur présence dans le discours légal. En effet, les accords conclus dans ce périmètre sont parfois appréhendés comme une concurrence à la loi¹⁵⁵. Le législateur accorde une large portée à l'interprofession pour que cette dernière soit le siège « *d'une cohérence d'ensemble* »¹⁵⁶. Les auteurs de doctrine, en prenant en considération l'objet des négociations interprofessionnelles, ont confirmé la vocation générale de l'interprofession dont les accords conclus reflètent une « *négociation légiférante* »¹⁵⁷. Dès lors, il permet une forme de pression de la part des partenaires sociaux. Ces accords constituent un document explicatif quant aux principes contenus dans la loi¹⁵⁸.

198. Le débat autour de la thèse de la mono-interprofession¹⁵⁹. Malgré l'affirmation du caractère général de l'interprofession, les auteurs de doctrine se sont interrogés quant à l'unicité de l'interprofession. En d'autres termes, est-ce que l'interprofession peut regrouper toutes les professions ? Leurs questionnements

aux relations de travail, à l'emploi et à la formation professionnelle en application de l'article L. 1 C. trav. ; B. GAURIAU, « La négociation de branche et la négociation interprofessionnelle », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1239. Par exemple : ANI du 20 mai 1965 relatif aux congés payés, ANI du 21 mars 1989 sur le temps de travail, ANI du 31 octobre 1995 et Positon commune du 16 juillet 2001 et du 9 avril 2008 relatifs à la politique contractuelle et à la négociation collective, ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, ANI du 25 mars 2011 sur l'indemnisation chômage, ANI du 11 janvier 2013 « *pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* ». V. aussi sur l'importance des accords nationaux interprofessionnels dans la régulation sociale: J. FREYSSINET, « Négociation interprofessionnelle et crise économique », Revue de l'IRES n°69, 2011/2, pp. 33-67, spéc. p. 34.

¹⁵⁵ C'est d'ailleurs pour cela qu'au niveau de l'interprofession, on ne peut avoir que des accords traitant de sujets déterminés (art. L. 2221-2 C. trav.). V. aussi J. BARTHÉLÉMY, « Les accords nationaux interprofessionnels », Dr. Soc. 2008, pp. 566-560 Les partenaires sociaux représentatifs au niveau de l'interprofession participent au dialogue social comme le prescrit l'article L. 1 du Code du travail.

¹⁵⁶ Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective, texte disponible à l'adresse suivante http://www.vie-publique.fr/documents-vp/accord_2001.pdf (dernière consultation le 04/10/2016).

¹⁵⁷ G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ème} Éd. 2016, n°1386, p. 1427 ; les auteurs de cet ouvrage précisent que la notion de « *négociation légiférante* » regroupe « *l'étude des accords susceptibles d'acquiescer une force légale ou réglementaire* ». V. aussi : N. MOIZARD, « La force normative de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail », in *La force normative, naissance d'un concept*, C. THIBIERGE et alii, Paris, LGDJ, 2009, pp. 591-602, spéc. p. 599 ; Ph. LANGLOIS, « Une loi négociée », Dr. Soc. 2008, pp. 346-348. Souvent préalable à une loi, ce qui lui accorde un surcroît de légitimité, l'accord national interprofessionnel a bousculé « *la répartition des tâches entre l'État et les groupements professionnels* », G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 29^{ème} Éd. 2015, n°1389, p. 1428.

¹⁵⁸ En ce cas les « *acteurs sociaux se substituent au pouvoir réglementaire* », J. BARTHÉLÉMY, *op. cit* spéc. n°2. Cette pratique est particulièrement répandue dans le domaine de la protection sociale (exemple : les accords ayant créé le régime d'assurance chômage). On relève que les accords nationaux interprofessionnels définissent parfois des objectifs communs dans un domaine déterminé ainsi que les dispositifs à mobiliser pour encourager la négociation décentralisée sans pour autant comporter une force contraignante).

Cette évolution est toutefois à nuancer car de nombreux accords ne font office que de guide de bonnes pratiques (par exemple ANI du 19 juin 2013 sur l'amélioration de la qualité de vie au travail). V. sur ce point : J. -E. RAY, *Droit du travail, droit vivant*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 2016-2017, n°1088, p. 624.

¹⁵⁹ Lamy négociation collective 2016, n°205.

s'appuient sur une analyse des dispositions relatives à la détermination des espaces de négociation. Aussi, les organisations patronales¹⁶⁰ et syndicales doivent justifier d'une représentativité nécessaire à la défense des intérêts collectifs des salariés. Les règles relatives à la représentativité patronale telles qu'elles sont énoncées à l'article L. 2152-4 du Code du travail incluent les principales activités¹⁶¹ dans le champ de l'interprofession. Certains secteurs sont néanmoins exclus, ce qui dénie une vocation générale et unique à l'interprofession¹⁶².

199. En conséquence, l'interprofession, en raison de la portée accordée aux accords qui y sont conclus, se caractérise par la présence d'un intérêt commun à tous les salariés présents dans chaque profession. Or, cet aspect unitaire de l'interprofession est fortement débattu par la présence du périmètre de la multiprofession.

2. La multi-profession

200. Des professions « hors champ ». Les difficultés rencontrées pour la délimitation de l'interprofession résultent de la revendication de certains secteurs

¹⁶⁰ La réforme de la représentativité patronale issue de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848) ; J. -D. COMBREXELLE, « Rapport sur la réforme de la représentativité patronale », octobre 2013 ; F. HÉAS, « États des lieux de la représentativité patronale », Dr. Soc. 2014, pp. 198 et s. ; P. -H. ANTONMATTÉI, « La représentativité patronale : première lecture d'une réforme attendue », Dr. Soc. 2014, pp. 233-238 ; J. -P. LE CROM, « La représentativité des organisations patronales au prisme du nombre des entreprises adhérentes, quelques enseignements de l'Histoire », Dr. Soc. 2014, pp. 239-243, a suscité de nombreuses réflexions sur la conception de l'interprofession et a engendré le nouveau périmètre de la multi-profession.

¹⁶¹ Sont visées notamment les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services, art. L. 2152-4 C. trav. Les conditions de représentativité des organisations syndicales au niveau de l'interprofession ne font pas référence à des activités économiques précises.

¹⁶² La procédure d'extension mentionnée aux articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail peut constituer un palliatif pour les situations où les signataires patronaux ne répondraient pas aux conditions précitées. Or, en ce domaine, c'est le juge qui, par une interprétation stricte, a dénué un aspect unitaire à l'interprofession. Dans une décision du 16 mars 2005 les juges de la Chambre sociale ont rejeté l'application d'un accord étendu à une entreprise puisque la seule organisation patronale représentative dans la branche d'activité visée dont relevait l'employeur, n'était ni signataire de l'accord initial, ni adhérente à l'organisation interprofessionnelle signataire de l'accord objet de l'arrêté d'extension. La procédure d'extension ne rendait pas l'accord applicable à l'entreprise. Cette solution pose ainsi une limite sur la teneur de l'interprofession puisque l'organisation patronale signataire d'un accord étendu ne peut engager tous les employeurs d'un secteur professionnel et géographique que si elle en est représentative. Ces études ont conduit les auteurs de doctrine à affirmer un caractère protéiforme et fonctionnel de l'interprofession. Cass. Soc. 16 mars 2005, n°03-16616, Bull. civ. V 2005, n° 97 p. 84, Ph. LANGLOIS, « Qu'est-ce que l'interprofession ? », Dr. Soc. 2005, pp. 640-642 ; note O. GOUËL, « Champ d'application de l'accord étendu », Sem. Soc. Lamy 2005, n°1213, pp. 14-13 ; note F. HÉAS, « Extension d'un accord-cadre et absence de représentativité de l'organisation patronale signataire », JCP E n°18-19, 5 mai 2005, 699.

d'activités d'être exclus de la négociation interprofessionnelle¹⁶³. Tel a été le cas du secteur de l'économie sociale¹⁶⁴ en raison de son activité à but non lucrative dont les intérêts ne pouvaient pas être représentés par les organisations patronales représentatives au niveau interprofessionnel¹⁶⁵. Les mêmes demandes ont aussi émané du secteur des professions libérales et du secteur des professions agricoles¹⁶⁶. Ces trois secteurs d'activité¹⁶⁷ ont été qualifiés avec d'autres¹⁶⁸ de secteur « *hors champ* » de l'interprofession¹⁶⁹. Pour répondre à cette difficulté, le rapport Combrexelle d'octobre 2013 mais aussi le Protocole d'accord relatif à l'organisation du dialogue social conclu entre les organisations patronales interprofessionnelles représentatives au plan national et les organisations patronales multi-professionnelles représentatives au plan national du 30 janvier 2014¹⁷⁰ ont suggéré plusieurs pistes dont celle de la création d'un nouveau niveau de négociation : la multi-profession. La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 a règlementé une représentativité au niveau national et multi-professionnel¹⁷¹ des organisations professionnelles¹⁷². Cette proposition est motivée pour que l'exercice de la négociation soit ouvert à tous les secteurs d'activité¹⁷³. C'est donc un nouveau périmètre dont les éléments constitutifs se distinguent de ceux de l'interprofession.

201. Les caractères de la multi-profession. Mentionné désormais au sein de l'article L. 2152-2 du Code du travail, le périmètre de la multi-profession se compose des organisations nationales professionnelles étant représentatives dans au moins dix

¹⁶³ CE 26 novembre 2012, n°336736, S DARRIGAND, « L'émergence d'un niveau de représentativité patronale au niveau national et multi-professionnel : une avancée pour les employeurs de l'économie sociale et solidaire », Dr. Soc. 2014, pp. 258-259.

¹⁶⁴ Lamy Négociation collective 2016, n°205.

¹⁶⁵ L'administration reconnaît deux organisations patronales représentatives au niveau de l'interprofession, il s'agit de la CGPME et du MEDEF.

¹⁶⁶ P. CAILLAUD, « La représentativité nationale multi-professionnelle : la consécration du "second cercle" de représentation patronale », Dr. Soc. 2014, pp. 217-223.

¹⁶⁷ Respectivement représentés par l'UNAPL, la FNSEA et UDES.

¹⁶⁸ D'autres secteurs sont concernés comme celui des assistantes maternelles, celui des salariés de particuliers employeurs ou encore de la presse. V. L. DAUXERRE, *La négociation collective professionnelle et interprofessionnelle*, Paris, Litec professionnel, 2015, n°239, p. 113.

¹⁶⁹J. -D COMBREXELLE, « Rapport sur la réforme de la représentativité patronale », octobre 2013, p. 60.

¹⁷⁰ Signé par le MEDEF, l'UPA, la CGPME, la FNSEA, l'UNAPL et l'UDES.

¹⁷¹ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, (JO 6 mars 2014, p. 4848) ; P. CAILLAUD, *art. préc.*

¹⁷² Aucune disposition n'a été prévue pour mesurer la représentativité des organisations syndicales dans ce périmètre ; Lydie Dauxerre propose en ce cas de retenir les exigences d'une représentativité mesurée au niveau de la branche d'activité énoncées à l'article L. 2121-1 et L. 2122-5 C. trav. V. L. DAUXERRE, *op. cit.*, n°245, p. 116.

¹⁷³ Le principe de négociation issu du droit constitutionnel de participation de l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 mais il s'agit aussi d'une exigence prévue dans la Charte sociale européenne (partie 1 art. 6), article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne de 2012, et des Conventions de l'OIT n°98 et n°154.

conventions collectives soit dans des activités agricoles, soit dans des professions libérales, soit au sein de l'économie sociale et solidaire¹⁷⁴, d'au moins quinze organisations patronales adhérentes dans les activités précitées et qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional. Ces critères sont stricts car ce nouveau niveau doit permettre le dialogue social dans des secteurs d'activité spécifiques sans pour autant remettre en question la négociation interprofessionnelle¹⁷⁵.

202. Dès lors, les périmètres de l'interprofession se caractérisent par la présence d'un grand nombre de professions ayant un intérêt commun entre elles pour la réalisation d'une négociation collective. Cet élément est également présent mais avec d'autres exigences dans les caractères du périmètre de la branche¹⁷⁶.

B. Le périmètre de la branche

203. Un périmètre distinct de la profession et du groupe d'entreprises. Le périmètre de la branche ne possède pas de définition légale¹⁷⁷. Son appréhension est particulièrement ardue¹⁷⁸ car sa caractérisation est assez proche de celle de la profession¹⁷⁹ ou encore du groupe d'entreprises. La confusion avec la profession

¹⁷⁴ Art. 23 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JO 18 août 2015, p. 14346) a modifié la formulation de cet article puisque n'est plus exigée une représentativité au sein de dix branches professionnelles mais lors de la conclusion de dix conventions collectives. Cette évolution permet ainsi de prendre en compte les organisations patronales représentatives sans tenir compte de leurs adhérents.

¹⁷⁵ La négociation multi-professionnelle lui est complémentaire comme en témoignent les dispositions de l'article L. 2152-3 C.trav. qui exigent l'information de ces organisations patronales au préalable d'une négociation interprofessionnelle. De plus, en cas d'accord national interprofessionnel susceptible d'une transposition législative, ces organisations devront également être consultées. Art L1 à L. 3 C. trav.

¹⁷⁶ B. GAURIAU, « La négociation de branche et la négociation interprofessionnelle », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1239.

¹⁷⁷J. -F. POISSON, « Les branches professionnelles : constat et améliorations possibles », Cah. Lamy du CE 2014, n°135, pp. 27-29 ; A. SAURET, *art. préc. spéc.* p. 10.

¹⁷⁸ Les réflexions doctrinales sur ce point démontrent les difficultés entourant son appréhension. Par exemple : V. BONNIN, « À la recherche de la branche » BS F. Lefebvre, 12/10, pp. 483-493 ; L. DAUXERRE, « Contribution à l'étude de la branche professionnelle », JCP S n°5, 2 février 2010, 1038 ; A. SAURET, « La notion de branche professionnelle au sens de la négociation collective : essai de clarification sémantique », Gaz. Pal. 2016, n°23, pp 10-13, S. NADAL, note sous Cass. Soc. 12 octobre 2006, n°05-15096, « La branche défigurée ? À propos de l'arrêt Crédit Agricole », RDT 2007, pp. 188 et s.

¹⁷⁹ S. NADAL, « La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », Dr. Soc. 2016, pp. 110-115, *spéc.* p. 110 ; P. CAILLAUD, « Déclin ou renouveau des professions ? Une notion sous les feux de l'actualité juridique », Dr. Soc. 2016, pp. 100-104.

s'explique en raison d'un régime juridique assimilé¹⁸⁰. Ces deux périmètres sont mobilisés pour établir une réglementation identique¹⁸¹ aux entreprises exerçant une même activité. Les partenaires sociaux ont affirmé que la branche constitue un espace « *structurant de solidarité, d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession* »¹⁸². Les conditions de reconnaissance des arrêtés d'extension par les autorités administratives confirment cette caractérisation. Une branche pouvait être reconnue « *chaque fois qu'une activité présentait des caractères originaux en raison de la matière première mise en œuvre, de l'organisation du travail, des classifications du personnel, de la structure donnée par les intérêts à leur organisation professionnelle* »¹⁸³. Ces éléments confirment l'idée que la branche regroupe un ensemble d'entreprises ayant une activité économique autonome et homogène¹⁸⁴. Ce critère constitue une limite dans la détermination de la branche, ce qu'a confirmé la jurisprudence. L'INSEE appréhende la branche comme un regroupement d'« *unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou rendent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée* »¹⁸⁵. Ainsi, la réglementation d'une activité à travers les conventions et accords de branche démontre une caractérisation majeure de ce périmètre à travers la notion d'activité économique autonome¹⁸⁶.

Toutefois, le périmètre de la profession se différencie aussi car il s'identifie par « *des intérêts à satisfaire, intérêts collectifs distincts des intérêts individuels de ses membres*

¹⁸⁰ Art L. 2232-5 à L. 2232-10 C. trav.

¹⁸¹ L'objet des négociations de branche est très large : art. 2241-1 à L. 2241-8 et L. 2261-17 C. trav.

¹⁸² Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective, point I, 1. V. aussi : A. JOBERT, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octares, Édition, Coll. Travail et activité humaine, 2000, pp. 57-60.

¹⁸³ Classification posée par le Décret n°59-534 du 9 avril 1959 commission interministérielle de codification, commission d'identification des entreprises (JO 16 avril 1959, p. 4209).

¹⁸⁴ S. NADAL, *thèse précitée*, p. 344.

¹⁸⁵ V. « Branche », <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/branche.htm> (dernière consultation le 04/10/2016). Au contraire, un secteur regroupe des entreprises classées selon leur activité principale.

¹⁸⁶ Art. L. 2222-1 alinéa 1 C. trav. ; M. -L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 27, 1994, n°367, p. 315 ; J. -F. POISSON, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Paris, La documentation française, mai 2009, pp. 35-36 ; S. NADAL, *thèse précitée*, pp. 221-228. Le rapport Quinqueton remis le 15 décembre 2015 préconise de définir l'activité économique en référence à des critères tels que l'IDCC, les travaux de la DARES ou encore le code APE. V. P. QUINQUETON, « Proposition de feuille de route pour les organisations syndicales professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles », 15 déc. 2015, respectivement p. 12, p. 17, p. 22 et p. 55, V. aussi A. SAURET, *art. préc.*

»¹⁸⁷. L'accord conclu à ce niveau a pour vocation de « gouverner une profession relevant elle-même d'une ou plusieurs branches d'activité »¹⁸⁸. Or, la branche se distingue par la vocation d'accueillir des accords de régulation de la concurrence¹⁸⁹. L'objectif est d'éviter tout morcellement des dispositions conventionnelles afin d'égaliser les coûts sociaux de production¹⁹⁰. Le rôle de régulation de l'accord de branche se décline aussi dans son action de définition des dispositions d'ordre public conventionnel¹⁹¹ et aussi dans la détermination des conditions de négociation des espaces inférieurs tels que l'entreprise¹⁹². La fonction d'encadrement des phénomènes de concurrence¹⁹³, affirmée

¹⁸⁷ N. DAUXERRE, *Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale*, Aix en Provence, PUAM, 2005, n°184, p. 223.

¹⁸⁸ B. TEYSSIÉ, *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, Litec, 9^{ème} Éd., 2014, n°1313, p. 715 ; V. aussi L. DAUXERRE, *La négociation collective professionnelle et interprofessionnelle*, Paris, Litec professionnel, 2015, n°25, p. 13.

¹⁸⁹ G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ème} Éd. 2016, n°1292, pp. 1386-1387.

¹⁹⁰ Les coûts de production sont notamment uniformisés par une exigence de rémunération salariale négociée au niveau de la branche. Cette fonction accordée à la branche justifie notamment la non soumission des conventions collectives de branche au principe de prohibition des ententes au niveau du droit de l'Union européenne (CJCE 21 septembre 1999, *Aff. C 67-96*, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:61996CJ0067> (dernière consultation le 04/10/2016). V. aussi : A. JOBERT, *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octares, Édition, Coll. Travail et activité humaine, 2000. L'auteure de cet article relève quatre principales fonctions de la négociation de branche : une fonction d'égalisation des conditions de la concurrence entre les entreprises, une fonction d'adaptation des conditions de travail aux transformations de l'économie, une fonction de représentation des intérêts professionnels auprès des pouvoirs publics et une fonction d'expertise en la création de multiples commissions.

¹⁹¹ Articles 42 et 43 de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO 5 mai 2004, p. 7983). V. aussi : J. -D. COMBEXELLE, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Septembre 2015, p. 88.

¹⁹² S. NADAL, « Le destin de la négociation de branche », in G. BRENDFREUND, A. LYON-CAEN, M. -A SOURIAC, I. VACARIÉ (dir.), *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2005, pp. 59-78, spéc. p. 74. C'est le cas notamment des accords de branche organisant les commissions paritaires de validation (par exemple, la commission instituée par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives. Art. L. 2261-19 et s. C. trav.) mais aussi d'interprétation (Art. L. 2232-9 C. trav. ; pour un exemple d'accord: Accord du 16 décembre 2009 relatif à la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation (accord IDCC 2770)), des observatoires paritaires de la négociation collective (Art. L. 2232-10 C. trav.), ou encore des conditions de mise en place des conventions présentes au sein de ce périmètre et des conditions d'information du dispositif conventionnel (Art. L. 2262-5 C. trav.) En ce cas, les conventions de branche sont appelées des conventions cadres. L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016) précise que les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans les branches ont, jusqu'au 8 août 2018, pour engager une négociation sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche. En l'absence d'engagement des négociations dans le délai, le ministre du travail pourra recourir à la fusion du champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche. V. sur ce point Ph. ROZEC, « La négociation de branche : enjeux et méthode au cœur de la réforme », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1302.

¹⁹³ C. NEAU-LEDUC, « Relation loi/ branche : le rôle de loi professionnelle de la branche renforcé », Sem. Soc. Lamy 2008, n°1336, p. 65 : la branche est le « seul niveau permettant d'harmoniser le statut des salariés et de lisser la concurrence entre les entreprises françaises appartenant au même secteur d'activité entre des entreprises françaises et étrangères opérant dans le cadre du détachement transnational de travailleurs ».

au nouvel article L. 2232-5-1 du Code du travail¹⁹⁴, apporte une caractérisation de la branche, puisqu'il faut nécessairement l'identification d'une situation de concurrence¹⁹⁵.

Une autre possibilité de caractériser la branche peut être recherchée dans la réglementation de ses restructurations¹⁹⁶. La branche dont la reconnaissance relève de la volonté des partenaires sociaux¹⁹⁷ possède un grand nombre de déclinaisons dont certaines ne réalisent pas de réelle activité conventionnelle. Ainsi, par une interprétation *a contrario*, la branche doit posséder un effectif de salariés suffisant, une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles, plus de cinq pourcents de ses entreprises ayant adhéré à une organisation professionnelle représentative des employeurs. Ces critères précisent l'importance de la branche. Ainsi, l'analyse des dispositions légales caractérisent la branche comme un ensemble d'entreprises suffisamment conséquent pour la défense des intérêts des salariés des entreprises exerçant une activité similaire.

204. L'interprétation jurisprudentielle de l'activité économique autonome.

Les éléments mis en exergue de la branche sont proches de ceux du groupe, les juges de la Cour de cassation confrontés à cette similitude ont également précisé les contours de la branche dans un litige concernant le réseau d'agences de la banque Crédit Agricole¹⁹⁸. La

V. aussi P. RODIÈRE, note CA Paris 9 février 2006, « Sur quelques distorsions de la négociation de branche », Sem. Soc. Lamy 2007, n°1297, p. 17 ; L. DAUXERRE, *art. préc.*

¹⁹⁴ Art. L. 2232-5-1 C. trav. : « 1° De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimaux, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre Ier de la quatrième partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 ; 2° De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ; 3° De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ».

¹⁹⁵ V. « Concurrence », <http://www.cnrtl.fr/definition/concurrence> (dernière consultation le 04/10/2016). A. DECOCQ, G. DECOCQ, *Droit de la concurrence*, Paris, LGDJ, Coll. Manuels, 2014, n°1, p. 17.

¹⁹⁶ J. -F. POISSON, « Les branches professionnelles : constat et améliorations possibles », Cah. Lamy du CE 2014, n°135, p.27-29 ; P. -H. ANTONMATTÉI, « Restructuration des branches professionnelles ; ce n'est pas pour demain ! », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1630, pp. 8-10 ; S. NADAL, « La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », Dr. Soc. 2016, pp. 110-115.

¹⁹⁷ S. NADAL, *thèse préc.* p. 343 ; M. -L. MORIN, *op. cit.*, n°377, p. 323 : « la définition de la branche est moins un donné qu'un enjeu qui dépend de la volonté et de l'aptitude des partenaires sociaux à appréhender les mutations économiques et l'émergence de nouvelles activités ».

¹⁹⁸ Cass. Soc. 12 octobre 2006, n°05-15069, Bull. civ. V 2006, n° 305 p. 290, rapp. M. -L. MORIN, « L'affaire Crédit Agricole –questions sur le processus de négociation et de définition de la branche d'activité », Sem. Soc. Lamy 2006, n°1280, pp. 5-9 ; note S. NADAL, « La branche défigurée ? », RDT 2007, pp. 188 et s0 ; note M. -A SOURIAU, « Loyauté dans la négociation collective : le juge se désengage », RDT 2007, p. 186 ; note B. GAURIAU, « Négociation, nature juridique et contenu d'un accord collectif », JCP S n°1-2, 9 janvier 2007, 1008.

Fédération nationale du Crédit agricole (FNCA) a signé avec des organisations syndicales représentatives un accord sur le temps de travail applicable à l'ensemble des caisses régionales et des organismes adhérant à la convention collective nationale du Crédit agricole. Cet accord a été étendu par un arrêté d'extension qui a fait l'objet d'une contestation rejetée par décision du Conseil d'Etat du 17 juin 2002. Les organisations syndicales ont alors saisi le tribunal de grande instance afin d'annuler cet acte juridique en contestant la loyauté des négociations¹⁹⁹, mais aussi et surtout en affirmant que l'accord étendu ne pouvait l'être puisqu'il ne s'agit pas d'un accord de branche. Plus précisément, le moyen reprochait aux juges d'appel de ne pas avoir recherché si le Crédit Agricole, en raison de l'intégration des caisses régionales le composant²⁰⁰, ne devait pas être considéré comme une entreprise, auquel cas le régime de l'accord d'entreprise aurait dû s'appliquer. La question posée est donc de savoir si le Crédit Agricole « *a une activité économique distincte et autonome de l'activité bancaire si bien qu'elle pourrait constituer un secteur d'activité autonome au sein de l'activité bancaire en général, dans lequel une convention de branche susceptible d'extension peut être conclue* »²⁰¹.

Pour répondre à cette question, les juges ont analysé les conditions de la négociation. Tout d'abord, ils ont affirmé qu'une fédération ne pouvait être signataire d'un accord d'entreprise²⁰². Ensuite, les juges ont limité leur analyse aux dispositions de l'arrêté d'extension validée par la juridiction administrative²⁰³. Ils ont constaté que le secteur d'activité devait être objectivement autonome puisque l'extension a été validée, avant d'affirmer que les juridictions judiciaires n'étaient pas compétentes pour apprécier l'autonomie de ce secteur. Ainsi, cette décision de justice confirme l'importance de l'appréciation d'une activité économique autonome dans la caractérisation de la branche. Cette exigence se comprend au regard de l'objet des négociations de branche. Bien que les juges n'y fassent pas référence, se pose la question d'une nécessaire concurrence dont

¹⁹⁹ V. sur ce point : M. -A. SOURIAC, *note préc.*

²⁰⁰ Cette distinction a été mis en exergue par les juges d'appel en raison des conditions de travail spécifiques des caisses régionales qui répondent aux dispositions du Code rural. CA Paris, 9 février 2006, note P. RODIÈRE, « Sur quelques distorsions de la négociation de branche », *Sem. Soc. Lamy* 2007, n°1297, pp. 17-21.

²⁰¹ M. -L. MORIN, *rapp. préc.* p. 6.

²⁰² Art. L. 2232-12 C. trav. Plus précisément, seul l'employeur peut dresser un accord d'entreprise, alors qu'un groupement d'employeurs peuvent régir le statut conventionnel d'un ensemble d'entités économiques ayant une activité économique autonome.

²⁰³ M. -L. MORIN, *rapp. préc.* p. 9.

l'essence de la négociation de branche consiste à réguler²⁰⁴. C'est dire que les caractères de la branche sont en lien avec l'objet accordé à la négociation de branche.

205. Ainsi, l'observation de données sur la branche démontre que ce périmètre se distingue par une activité économique autonome et homogène exercée par toutes les entreprises la constituant. Cette identité conduit à la présence de l'intérêt commun nécessaire à la négociation professionnelle, ce qui explique les caractérisation ancrées dans les objets de la négociation.

C. Les périmètres de l'entreprise, de l'établissement et du groupe

206. L'entreprise et ses déclinaisons n'avaient pas initialement vocation à accueillir le processus de négociation collective puisque, d'une part son fonctionnement est dicté par le règlement intérieur²⁰⁵ et d'autre part, la convention collective semblait réservée à la réglementation de la profession²⁰⁶. Pourtant, l'article 31 n du livre I du Code du travail, dans sa version des années 1980²⁰⁷ a introduit ce périmètre au sein de la négociation collective. Aujourd'hui, la négociation d'entreprise est au cœur du dispositif conventionnel²⁰⁸. Afin de déterminer les différents éléments de ces périmètres, une

²⁰⁴ P. RODIÈRE, *loc. cit.* Pour cet auteur, la branche existe au travers une pluralité d'entités jouissant dans leurs relations réciproques d'une autonomie suffisante pour être en situation de concurrence dans le cadre concerné et pour que la négociation collective puisse remplir sa fonction d'égalisation des conditions de la concurrence. Cette absence de référence à la concurrence remet en cause la fonction de la convention de branche. V. aussi A. JOBERT, J. -D. REYNAUT, J. SAGLIO et M. TALLARD (dir.), *Les conventions collectives de branche : Déclin ou renouveau?*, Marseille, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Étude n°65, novembre 1993.

²⁰⁵ Art. L. 1331-1 et s. C. trav.

²⁰⁶ M. -L. MORIN, *op. cit.*, n°701, p. 581. Cette situation s'expliquait aussi en raison de l'inadaptation de l'entreprise aux finalités de la négociation collective qui consistait, aux prémisses, à la création d'une norme générale au-delà de la structure d'une entreprise, autrement dit une « loi professionnelle ».

²⁰⁷ Disposition issue de la loi n°50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédés de règlement des conflits collectifs de travail (JO 12 février 1950, p. 1688).

²⁰⁸ F. MOREL, « Le renouveau du dialogue social passe par l'entreprise », *Dr. Soc.* 2016, pp. 405-409; E. PESKINE, « Le droit du travail à la croisée des chemins », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1691, pp. 12-15, de la même auteure, « La célébration de l'accord collectif d'entreprise, Quelques enseignements de la loi relative à la sécurisation de l'emploi », *Dr. Soc.* 2014, pp. 438-445; A. JOBERT, « La négociation d'entreprise dans la crise : innovations institutionnelles et sociales », *Dr. Soc.* 2013, pp. 332-338 ; P. -H. ANTONMATTÉI, « Quelques propos sur la promotion de l'accord d'entreprise », *Dr. Soc.* 2009, pp. 883-884. Cette évolution de la place de l'accord collectif découle notamment des propositions du rapport déposé par J. -D. COMBREXELLE (*La négociation collective, le travail et l'emploi*, Septembre 2015) mais aussi celui déposé par l'Institut Montaigne (*Sauver le dialogue social, Priorité à la négociation collective*, Septembre 2015) ou encore celui du think tank Terra Nova porté par J. BARTHÉLÉMY et G. CETTE (*Réformer le droit du travail*, Paris, Odile Jacob, 2015). V. sur ces propositions : *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1689 ; H. MASSE-DESSEN, G. BÉLIER, « Quelle architecture normative dans le rapport « Combrexelle

première observation des caractères de l'entreprise s'impose (1). Outre, l'entreprise entière, son démembrement, l'établissement accueille aussi ce mécanisme en raison de caractères singuliers (2), tout comme le groupe d'entreprises (3), même si son régime s'est quelques peu émancipé depuis la loi dite « Travail »²⁰⁹. Ce sont encore la finalité des négociations qui nous permettent de définir les éléments constitutifs de chaque périmètre. Cette imprégnation dans le rôle de la négociation est présent dans la négociation d'entreprise, ce qui la distingue car la caractérisation de l'entreprise est plus autonome dans le jeu de la négociation collective.

1. Le périmètre de négociation de l'entreprise

207. L'objet de la négociation d'entreprise. La négociation collective a acquis un véritable régime juridique par la loi n°71-561 du 13 juillet 1971²¹⁰. L'article L. 2253-1 du Code du travail précise que l'accord conclu en ce périmètre a pour vocation d'adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels aux conditions spécifiques de ce dernier. Le Conseil Constitutionnel dans une décision rendue le 25 juillet 1989²¹¹ a affirmé que la négociation collective au sein de l'entreprise est un outil d'adaptation des règles légales et des conventions aux conditions particulières de l'entreprise²¹². La position commune du 16 juillet 2001 a également proclamé que « *la négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés* »²¹³. Cette vocation de l'accord d'entreprise s'est

» ? » RDT 2015, Controverse, pp. 653-656, E. PESKINE, « Le droit du travail à la croisée des chemins », *art. préc.*

²⁰⁹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016).

²¹⁰ Loi n°71-561 du 13 juillet 1971 modifiant certaines dispositions du chapitre IV-bis du titre II du livre I du code du travail relatives aux conventions collectives de travail, ainsi que certaines dispositions du titre II de la loi n°50205 du 11 février 1950 relatives à la procédure de médiation, (JO 14 juillet 1971, p. 6939).

²¹¹ Cons. Const. n° 89-257 du 25 juillet 1989 relatif à la loi modifiant le Code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion. V. sur ce point M. -A. ROTCHILT-SOURIAC, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, Thèse Paris I, 1986, pp. 1313 et s.

²¹² Une fonction de substitution est également et de manière traditionnelle accordée à l'accord d'entreprise. L'accord conclu à ce niveau permet de « *substituer purement et simplement une norme légale ou réglementaire, une norme conventionnelle seule applicable et ceci sans considération du caractère plus ou moins favorable de ladite norme* », P. SOULIER, « L'objet de la négociation », *Dr. Soc.* 1990, pp. 596-602.

²¹³ Art. I. 1 de la Position Commune du 16 juillet 2001, *précitée*.

confirmée depuis à travers de nombreuses lois²¹⁴. L'accord d'entreprise doit comporter des stipulations dérogeant en tout ou partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement²¹⁵. Ces modalités d'adaptation, d'amélioration ont été considérées comme prépondérantes dans le choix du périmètre de négociation.

Au fur et à mesure, la négociation d'entreprise est aussi devenue, à travers les objets attribués par le législateur, un moyen de réaliser un objectif économique²¹⁶ défini par des règles d'organisation de l'entreprise²¹⁷. Les accords de maintien de l'emploi²¹⁸ ou encore

²¹⁴ Loi n°82-957 du 13 novembre 1982, relative à la négociation collective et au règlement collectif du travail, (JO 14 novembre 1982, p. 3414). Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO 5 mai 2004, p. 7983), Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO 21 août 2008, p. 13064) ; Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO 18 août 2015, p. 14346 et plus récemment Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016). V. sur ce point : A. SUPIOT, « Les syndicats et la négociation collective », Dr. Soc. 1983, pp. 63-73 ; J. BARTHÉLÉMY, « La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise », Dr. Soc. 1990, pp. 580-583 ; G. BORENFREUND, A. LYON CAEN, M.-A.SOURIAC, I. VACARIÉ (dir.), *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2005. H. TISSANDIER, « L'articulation des niveaux de négociation : à la recherche de nouveaux principes », Dr. Soc. 1997, pp. 1045-1051 ; A. JEAMMAUD, « Le droit du travail en changement. Essai de mesure », Dr. Soc. 1998, pp. 211 et s.

²¹⁴ JO 5 mai 2004, p. 7983. La loi qui fait suite à la position commune du 16 juillet 2001 où les signataires ont formulé « *donner un nouvel élan à la négociation collective au sein d'un système performant de relations sociales, respectueux des personnes, des prérogatives du législateur et de l'ordre public social et adapté à une économie diversifiée et ouverte sur le monde* ». V. sur notamment sur la loi : B. TEYSSIÉ (dir.), *Le nouveau droit de la négociation collective (loi n°2004-391 du 4 mai 2004)*, Paris, LGDJ, Éd. Panthéon-Assas, Coll. Colloques, 2004 ; B. TEYSSIÉ, « La négociation des conventions et accords collectifs après la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 », D. 2004, pp. 2060-2068 ; G. BORENFREUND, « Les syndicats et l'exigence majoritaire dans la loi Fillion du 4 mai 2004 », in G. BORENFREUND, A. LYON CAEN, M.-A. SOURIAC, I. VACARIÉ (dir.), *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2005, pp. 7-30. Par exemple, l'article 43 de la loi a offert aux conventions et accords collectifs d'entreprise et d'établissement, dans des domaines où l'exercice de cette faculté était jusqu'à présent réservé aux conventions et accords de branche, le droit de fixer les modalités d'application d'une norme légale ou d'y déroger. B. TEYSSIÉ, *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, Litec, 9^{ème} Éd., 2014, n°1412, p. 759.

²¹⁵ Art. L. 2253-3 C. trav.

²¹⁶ J. BARTHÉLÉMY, « La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise », Dr. Soc. 1990, pp. 580-583, spéc. p. 580: « *La négociation a alors pour objet la fixation des normes effectives qui concilient les meilleurs gains de productivité et des conditions de travail de qualité d'une part, l'octroi aux salariés d'une partie de ces gains sous la forme de rémunération supplémentaire, de diminution des temps de travail, de formation, (...)*. Ce constat a aussi fait l'objet d'une analyse globale dans la thèse de Ioannis KAPPOPOULOS intitulée *Un nouveau droit de la négociation collective. Essai sur la négociation organisationnelle*, Université de Lille 2, 2010.

²¹⁷ En ce cas, les accords d'entreprise sont qualifiés de *disposition ou de mise en œuvre* puisque de nombreux dispositifs ne peuvent être exécutés qu'après la conclusion d'un accord collectif. Par exemple, la mise en place du travail en continu ou d'équipes de suppléance qui conduit notamment à une dérogation au repos dominical (art. L. 3132-14 et L. 3132-16 C. trav.).

les accords de mobilité interne²¹⁹ et les nouveaux accords de préservation et de développement de l'emploi²²⁰ participent à l'idée de gestion du personnel en cas de difficultés économiques conjoncturelles de l'entreprise²²¹. Il s'agit d'encourager par des voies négociées le maintien de l'emploi face aux crises économiques²²². La négociation de ce type d'accord au seul niveau de l'entreprise démontre la vocation de ce périmètre à mettre en œuvre une organisation concertée de la gestion de l'entreprise et de l'emploi²²³. C'est sur cette même appréhension du périmètre de négociation de l'entreprise que la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi²²⁴ a introduit la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi au niveau de l'entreprise²²⁵ au-delà des accords de méthode préexistants²²⁶.

208. Les caractères de l'entreprise –périmètre de négociation. Pour la réalisation de cette négociation, l'entreprise se caractérise davantage à travers la présence de l'employeur car c'est lui qui est l'acteur pertinent de la gestion de l'entreprise qu'il

²¹⁸ Art. L. 5125-4 C. trav. ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Les accords de maintien de l'emploi », JCP S n°18-19, 6 mai 2014, 1186 ; P. ADAM, « Le “prodigieux” accord de maintien de l'emploi », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1611, pp. 7-9 ; G. COUTURIER, « Accords de maintien de l'emploi », Dr. Soc. 2013, pp. 805-813.

²¹⁹ J. GRANGÉ, « Les accords de mobilité interne », JCP S n°18-19, 6 mai 2014, 1185. La négociation des accords de mobilité interne s'inscrit dans le cadre de « *mesures collectives d'organisation courante sans projet de réduction d'effectifs* ». Ces derniers se négocient aussi bien au niveau de l'entreprise mais aussi du groupe, périmètre qui outre une fonction d'organisation permet une application plus efficace par son étendue, des possibilités de mobilité.

²²⁰ Art. 11 Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et nouvelle protections pour les entreprises et les actif-v-es. Repris dans la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016).

²²¹ À noter, il s'agit d'une terminologie différente de celle usitée en matière de licenciement pour motif économique et qui ne s'apprécie que dans le périmètre de l'entreprise où l'accord est conclu. V. G. COUTURIER, *art. préc.*

²²² Titre de la section 2 du chapitre III de la loi n° n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, (JO 16 juin 2013, p. 9958). G. COUTURIER souligne que les accords de maintien de l'emploi sont une « *adaptation négociée des conditions d'emploi* », G. COUTURIER, *art. préc.*

²²³ Annette Jobert, dans une approche sociologique démontre qu'il existe une négociation au niveau de l'entreprise correspondant à plusieurs degrés, l'une peut être qualifiée de défensive répondant à une annonce de réduction des effectifs ou de fermeture de site, l'autre d'offensive liée aux évolutions constantes de l'économie de l'entreprise. Ces situations correspondent à un besoin d'organisation confrontée à l'urgence. Un dernier type de négociation est qualifiée d'alternative industrielle lorsqu'il s'agit de créer une nouvelle activité nécessitant une formation des salariés. A. JOBERT, « La négociation d'entreprise dans la crise : innovations institutionnelles et sociales », Dr. Soc. 2013, pp. 332-338.

²²⁴ JO 16 juin 2013, p. 9958.

²²⁵ Art. L. 1233-24-1 et s. C. trav. Il n'est pas non plus exclu que certains aspects puissent être négocié au niveau de l'établissement ou encore du groupe pour notamment les questions relatives au reclassement, la négociation sur la préservation de l'emploi étant favorable pour des périmètres aux contours larges. R. VATINET, « Les accords relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi », JCPS n°18-19, 6 mai 2014, 1188.

²²⁶ Art. L. 1233-21 à L. 1233-24 C. trav. , V. aussi F. GAUDU, « Les accords de méthode », Dr. Soc. 2008, pp. 915-922. Autre exemple, la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, (JO 6 mars 2014, p. 4848) insiste sur cette même vision liée à la gestion de l'emploi dans l'entreprise, en favorisant ce périmètre pour la négociation relative à la formation professionnelle, au travers la négociation de la gestion des emplois et des compétences professionnelles. C. SEILER, «La négociation collective d'entreprise sur la formation : enjeux juridiques et stratégiques », Dr. Soc. 2014, pp. 1020-1025.

possède. Ce dernier est présenté par Marie-Laure Morin comme l'unité décisionnelle nécessaire à l'espace de négociation d'entreprise²²⁷. Selon Yves Chalaron, puisque la négociation doit se réaliser avec l'employeur²²⁸, le cadre naturel de la négociation d'entreprise est « *une collectivité circonscrite par l'existence de contrats de travail conclus avec un unique employeur entendu comme un même contractant* »²²⁹.

209. Le périmètre de l'unité économique et sociale. Au-delà de l'entreprise *stricto-sensu*, l'UES répond au même régime juridique de négociation que l'entreprise. Leurs critères sont d'ailleurs similaires. Le périmètre de l'UES n'a pas été reconnu par le législateur comme niveau de négociation²³⁰. Pourtant, la circulaire DRT du 22 septembre 2004 semble aller en ce sens lorsqu'elle précise que « *les accords collectifs négociés et conclus, au sein d'une unité économique et sociale reconnue, par les organisations syndicales représentatives ayant procédé à la désignation d'un délégué syndical dans ce cadre, sont soumis au régime des conventions et accords d'entreprise, ainsi qu'à leurs conditions de validité* »²³¹. La pratique concourt aussi à l'usage de ce périmètre en matière de négociation²³². Les auteurs de doctrine optent également pour cette orientation qui a été affirmée par les juges de la Cour de cassation²³³. Le périmètre de l'UES, dont les caractéristiques recourent celle de l'entreprise, réalise l'objet de la négociation d'entreprise en adaptant les règles conventionnelles, sous l'impulsion de son unité de direction et dans l'intérêt des salariés présents dans son unité sociale. La négociation d'entreprise s'est dotée d'une variante en permettant sa réalisation en-deçà de ses frontières. Ainsi, la négociation d'entreprise entraîne une caractérisation de ce périmètre à travers la présence de salariés liés à l'employeur, entendu comme une unité décisionnelle.

²²⁷ M. -L. MORIN, *op. cit* n°330, p. 291. V. aussi M. -A. ROTCHILD-SOURIAC, *op. cit.*, p. 177.

²²⁸ Art. L. 2232-16 C. trav.

²²⁹ Y. CHALARON, *Négociations et accords collectifs d'entreprise*, Paris, Litec, 1990, n°21, p. 21.

²³⁰ Les dispositions relatives à la mise en place de la participation dans l'entreprise démontrent tout de même cette possibilité. Art. L. 3322-2 et L. 3322-3 C. trav.

²³¹ Circ. DRT, 22 sept. 2004 relative au titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, fiche n° 5, pt 1 : BO min. trav , n° 2004-20, 5 nov. 2005 (JO 31 Octobre 2004, p. 18472).

²³² De nombreux accord sont conclus au sein d'une UES. Par exemple, l'accord du 29 décembre 2015 et son avenant n° 1 relatif au travail dominical et au travail en soirée au sein de l'UES Ditec ; l'accord du 11 décembre 2015 sur l'emploi des travailleurs handicapés dans l'UES Darty Paris-Île-de-France ; l'accord du 21 octobre 2015 relatif à la gestion des emplois et des compétences au sein de l'UES Norauto ; les accords du 17 septembre 2015 relatifs au fonctionnement de l'UES Eiffage Énergie ; l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des carrières et sur le contrat de génération au sein de l'UES Humanis du 23 juillet 2015; l'accord du 26 juin 2015 relatif au développement de l'égalité professionnelle et de la diversité au sein de l'UES Batigère, *etc.*

²³³ Pour la réalisation de la négociation au niveau de l'UES, un délégué syndical doit être présent. V. Lamy négociation collective 2016, n°372. N. DAUXERRE, G. LAFERRIÈRE, « Unité économique et sociale et négociation collective », JCP S n° 40, 3 octobre 2006, 1775.

Les négociations de groupe et d'établissement distinct répondent quasiment aux mêmes finalités, ce qui permet d'en déterminer aussi les critères.

2. Le périmètre de négociation de l'établissement distinct

210. L'objet de la négociation d'établissement distinct. L'idée d'adaptation des normes professionnelles est encore plus prégnante lorsqu'est choisi le périmètre de l'établissement distinct pour la réalisation de la négociation collective²³⁴. Cela marque une influence dans les éléments de définition de l'établissement. En effet, l'objet de la négociation au niveau de l'établissement distinct consiste en l'adaptation des dispositions cadres définies au niveau de l'entreprise²³⁵. De cette manière, il est possible d'être encore plus proche des intérêts des salariés constitués par l'exercice d'une activité autonome²³⁶. Le législateur reconnaît pleinement la possibilité de négocier au sein d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions que l'accord d'entreprise²³⁷. Néanmoins, la réalisation de ce processus a été relevée d'exigences jurisprudentielles supplémentaires²³⁸. La négociation collective est possible dans un établissement distinct sous réserve qu'aucune organisation syndicale représentative présente dans l'établissement ne s'y oppose. Il est également nécessaire que cette négociation s'ouvre dans tous les établissements pourvus de représentants syndicaux. Ces conditions

²³⁴ L'article L. 2232-16 alinéa 2 C. trav. dispose que « la négociation peut être conclue au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions ». Cette faculté est un préalable à la négociation laissé à la discrétion des partenaires sociaux sauf mention d'un périmètre de négociation précis.

²³⁵ Circulaire du 25 octobre 1983 (JO 10 janvier 1984, p. 289).

²³⁶ C'est en raison des particularités des activités de l'établissement que l'appellation de centre d'activité autonome a été utilisée en doctrine et en jurisprudence. V. P. -Y. VERKINDT, « La négociation collective dans les entreprises à établissements multiples », JCP S n°28, 10 juillet 2012, 1307. V. Cass. Soc. 3 mars 1998, n°96-11115, Bull. civ. V 1998, n° 115 p. 85.

²³⁷ Art. L. 2232-16 C. trav. L'établissement est aussi expressément mentionné comme cadre de la négociation du régime de prévoyance maladie (art. L. 2242-11 alinéa 2 C. trav.), des modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (art. L. 2281-10 C. trav.), des accords d'intéressement (art. L. 3313-2 C. trav.). Une alternative (*voire une assimilation lorsqu'il n'existe pas d'accord d'entreprise*) est donc possible entre l'entreprise et l'établissement notamment en matière de négociation obligatoire.

²³⁸ Cass. Crim. 4 décembre 1990, n°89-83283, Bull. crim. 1990, n°416, p. 1044 ; RJS 1991, n°225, p. 122 ; note A. LYON-CAEN, RSC 1991, pp. 369 et s. ; Cass. Soc. 21 mars 1990, n°88-14794, Bull. civ. V 1990, n° 139 p. 82 ; note J. GOINEAU, « L'accord des organisations syndicales est nécessaire pour une négociation annuelle par établissements ou groupes d'établissements », D. 1991, pp. 154 et s. ; V. aussi Ph. LANGLOIS, « La définition du cadre de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises », Dr. Soc. 1990, pp. 603-605 ; I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples*, op. cit., p. 80 ; B. PÉLISSIER, « L'établissement », in G. BORENFREUND, M. -A. SOURIAU (dir.), *Syndicats et droit du travail*, Paris, Dalloz, Collection Actes, 2008, p. 53.

cumulatives permettent de lutter contre les manœuvres patronales dans la gestion de l'organisation de leur entreprise pouvant tendre à la réalisation de certains abus²³⁹.

211. Les critères de l'établissement distinct. L'établissement n'a pas obtenu d'indication légale quant aux contours à adopter pour la réalisation de la négociation. Outre l'appellation de centre d'activité autonome dégagée dans quelques décisions de justice²⁴⁰, le juge n'a pas, non plus, apporté une caractérisation précise de ce périmètre. Le discours doctrinal est néanmoins porteur de propositions. Ainsi, certains auteurs dont Cyril Wolmarck suggère de retenir un périmètre identique à celui servant à la désignation du délégué syndical, acteur de la négociation²⁴¹. En ce cas, le périmètre se distingue par la présence d'une communauté de travail ayant des intérêts propres constitutifs de revendications professionnelles²⁴². Retenir cette solution revient aussi à admettre que la collectivité de travail ne se fonde pas uniquement sur le critère de l'activité autonome mais aussi sur des conditions de travail identiques²⁴³. De plus, la présence d'une unité décisionnelle n'est plus caractéristique. Or, en raison de l'objet de la négociation, cela peut poser des difficultés. Marie-Laure Morin précise tout de même que la collectivité de négociation de l'établissement ne peut être un simple atelier dépourvu d'une autonomie

²³⁹ En effet, la négociation au sein d'un établissement distinct rompt avec l'idée d'un statut conventionnel unique pose la question de la légalité de ces différences au regard du principe de non-discrimination (Cass. Soc. 27 octobre 1999, n°98-40769, Bull. civ. V 1999, n° 422 p. 312) et d'égalité de traitement (Cass. Soc. 29 octobre 1996, n°92-43680, Bull. civ. V 1996, n° 359 p. 255, note A. SAURET, « L'individualisation des salaires en question ? », JCP E n°3, 16 janvier 1997, 204). Pour répondre à l'ensemble de ces impératifs, les juges ont précisé que l'application de règles disparates entre plusieurs établissements dans lesquels les salariés exercent un travail égal ou de valeur égale, les négociateurs doivent se fonder sur des considérations objectives et pertinentes au regard de l'avantage considéré et matériellement vérifiables par un juge en cas de contentieux (Cass. Soc. 21 janvier 2009, n°07-43452, Bull. civ. V, 2009, n° 15, note Th. AUBERT-MONPEYSEN, « Égalité salarier et pluralité d'établissements », RDT 2009, pp. 321-322 ; C. RADÉ, « Variations autour de la justification des atteintes au principe à "travail égal, salaire égal" », Dr. Soc. 2009, pp. 399-409 ; note J. -F. CÉSARO, « L'égalité entre établissements d'une même entreprise », JCP S n°14, 31 mars 2009, 1151 ; Cass. Soc. 5 mai 2010, n°08-45502, *inédit*; Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-22644, *inédit*, RJS 02/2013, pp. 140-141.

²⁴⁰ Cass. Soc. 4 janvier 1974, n°72-40273, Bull. Civ. V n°14, p. 13; Cass. Soc. 5 novembre 1987, n°84-45615, Bull. Civ. V 1987, n°615 p. 390; Cass. Soc. 17 mars 1999, n°96-45487, *inédit*; N. CATALA, *op. cit.*, p. 105.

²⁴¹ Art. L. 2143-3 C. trav. et art. L. 2231-1 C. trav. V. C. WOLMARK, Répertoire Dalloz - *Établissement*, (janvier 2015), n°122 ; I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 80. Ce raisonnement est également celui de Jean-Emmanuel Ray qui affirme que les périmètres de négociation s'appuient sur les contours des périmètres de négociation, J.-E. RAY, *Droit du travail, droit vivant*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 2017.

²⁴² Art. L. 2143-3 alinéa 4 C. trav. À noter que ce rapprochement a suscité beaucoup de controverses lorsque la définition de l'établissement distinct se portait davantage sur l'identification d'un centre décisionnel. V. notamment Ph. MASSON, « Entreprise et établissements : quelle mesure de la représentativité ? », Sem. Soc. Lamy, n°1455, 2010, pp. 7-10, du même auteur, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1501, pp. 12-14; G. BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », RDT 2011, pp. 24-30.

²⁴³ Cf. *supra* § 176.

décisionnelle suffisante²⁴⁴, l'accord collectif d'établissement devant être signé par le responsable de cet espace.

212. L'établissement, cadre d'application distributive des normes professionnelles. Division de l'entreprise, l'établissement permet une application distributive des normes professionnelles en raison d'une activité distincte de l'activité principale de l'entreprise mais aussi en raison d'une implantation géographique particulière. En cela, l'établissement distinct constitue une exception à la règle de l'unicité du statut collectif²⁴⁵. Cette possibilité se réalise tout d'abord lorsque l'établissement se différencie par une activité spécifique. L'établissement est alors qualifié de centre d'activité autonome. Il se distingue par une caractérisation stricte afin de préserver le principe de l'unité conventionnelle²⁴⁶. L'application d'une norme conventionnelle propre se réalise si l'établissement se distingue par une activité nettement différenciée²⁴⁷ et par une autonomie de gestion²⁴⁸. Le juge caractérise ces éléments pas une analyse économique²⁴⁹. Des difficultés se concentrent sur la détermination secondaire ou non de l'activité²⁵⁰ ainsi que sur l'autonomie géographique²⁵¹. L'application d'une disposition conventionnelle d'application locale spécifique se justifie, par une implantation géographique distincte de l'établissement²⁵².

213. Ainsi, l'établissement distinct s'identifie par son activité autonome, ce qui justifie son recours au sein de la négociation collective. Outre la négociation

²⁴⁴ M. -L. MORIN, *op. cit.*, n°333, p. 293.

²⁴⁵ Art. L. 2261-2 C. trav. ; Cass. Soc. 5 octobre 1999, n° 97-16. 995, Bull. civ. V, 1999 n°369, p. 271; Cass. Soc. 26 janvier 2000, n°97-40. 550, *inédit*; Cass. Soc. 19 mai 2010, n° 07-45. 033, Bull. civ. V 2010, n°108, RJS 08/2010, p. 621; note M. HAUTEFORT, « Conventions de branche : quelle marge de manœuvre pour les partenaires sociaux ? », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1450, pp. 10-11.

²⁴⁶ I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 28, 1996, pp. 30 – 32 et pp. 350-364.

²⁴⁷ Cass. Soc. 24 janvier 1990, n° 87-41589, *inédit* ; Cass. Soc. 21 mars 1990, n°86-45490 ; Cass. Soc. 6 décembre 1995, n°92-41230, Bull. civ. V 1995, n°333, p. 237.

²⁴⁸ Cass. Soc. 3 juin 1964, Bull. n°479, obs. J. SAVATIER, Dr. soc. 1964, p. 638; Cass. Soc. 4 janvier 1974, n°72-40273, Bull. civ. V 1974, n°14, p. 13 ; Cass. Soc. 16 juin 1982, n°80-40644, Bull. civ. V 1982, n°394 ; Cass. Soc. 5 novembre 1987, n°84-45615, Bull. civ. V 1987, n°615, p. 390 ; Cass. Soc. 6 décembre 1995, *préc.* ; Cass. Soc. 13 novembre 1996, n°94-40. 938, *inédit*; Cass. Soc. 5 octobre 1999, *préc.* ; Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-10938, *inédit*.

²⁴⁹ Cf. *supra* § n° 56 et 65.

²⁵⁰ Isabelle Desbarats affirme le caractère nécessairement secondaire de l'activité alors que Yves Chalaron y apporte peu d'importance. V. I. DESBARATS, *op. cit.*, p. 353 et Y. CHALARON, Conventions et accords collectifs - Applicabilité, J. -Cl. Travail, fasc. 19-20, 1996, n°10 et s., cité dans C. WOLMARK, *op. cit.*, (janvier 2015), n°132.

²⁵¹ C. WOLMARK, *op. cit.*, (janvier 2015), n°133.

²⁵² La convention collective applicable est celle du siège social de l'entreprise sauf si le salarié travaille dans un établissement autonome, Cass. Soc. 25 octobre 1995, n°92-40221, *inédit* ; Cass. Soc. 21 mai 1997, n°93-46617, Bull. civ. V 1997, n° 182 p. 130 ; Cass. Soc. 15 mars 2006, n°04-42831, *inédit* ; Cass. Soc. 13 février 2008, n°06-44555, *inédit*.

d'établissement, celle qui se réalise au niveau du groupe d'entreprises est également assimilée au régime juridique de l'accord d'entreprise.

3. Le périmètre du groupe d'entreprises

214. Une assimilation avec la négociation d'entreprise. La négociation collective au niveau des groupes d'entreprises recèle encore de nombreuses difficultés malgré sa reconnaissance légale à l'article L. 2232-30 du Code du travail. En effet, les conditions de négociation de ce périmètre sont identiques à celles pratiquées au niveau de l'entreprise comme le dispose l'article L. 2232-33 du Code du travail. Cette assimilation conduit à penser que la négociation collective au niveau du groupe possède les mêmes finalités que celle qui se réalisent au niveau de l'entreprise. Pourtant, une limitation est portée aux effets des conventions et accords de groupe, ce qui la distingue de tout autre accord, du moins en partie²⁵³.

215. Les caractères du groupe. L'objet des négociations réalisées au niveau du groupe est relativement proche de celui des accords d'entreprise car ces derniers relèvent de l'organisation de l'emploi, des politiques de formation professionnelle²⁵⁴ ou encore des modalités de représentation du personnel²⁵⁵. Pour une réalisation effective de ces objets, le groupe s'identifie par une unité décisionnelle autonome. C'est, d'ailleurs, ce que précise une circulaire du 22 septembre 2004 qui renvoie expressément au groupe de contrôle tel qu'il est défini à l'article L. 2231-1 du Code du travail²⁵⁶.

La solution préconisée par l'administration n'emporte pas une entière approbation puisque la jurisprudence a reconnu le groupe en matière de négociation collective sous d'autres caractères²⁵⁷. Dans la célèbre décision AXA du 30 avril 2003²⁵⁸ participant à

²⁵³ L'identité des effets accordés aux accords d'entreprise et aux accords de groupe permet d'affirmer que la fonction d'adaptation, d'amélioration et d'innovation est également présente pour la négociation de groupe.

²⁵⁴ Art. L. 2242-15 C. trav.

²⁵⁵ Art. L. 2331-1 C. trav. L'objet de négociation du groupe spécial de négociation (art. L. 2342-11 et s. C. trav.) mis en œuvre dans un groupe de contrôle avec une entreprise dominante relève aussi d'une optique d'organisation surtout quand ce groupe opte pour l'organisation de la procédure d'information et de consultation au niveau européen (art. L. 2342-11 et s. C. trav. cela vaut également pour le groupe spécial de négociation mobilisé aux articles L. 2352-1 C. trav., L. 2362-1 C. trav., L. 2372-1 et s. C. trav.

²⁵⁶ Circulaire DRT n°09 du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

²⁵⁷ Ces solutions peuvent néanmoins être complémentaires.

²⁵⁸ Cass. Soc. 30 avril 2003, n°01-10027, Bull. civ. V 2003, n°155 p. 151, note P. RODIÈRE, « L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collective », Sem. Soc. Lamy 2003, n°1125, pp. 6-10 ;

l'institutionnalisation du groupe²⁵⁹, les juges ont considéré que la négociation de groupe permet l'élaboration d'accords portant sur des sujets d'intérêts communs aux personnels des entreprises concernées par le groupe²⁶⁰. Se distingue un critère du groupe sur la présence d'une collectivité de travail qui possède un réel intérêt commun.

Cette position jurisprudentielle a été confirmée par quelques auteurs de doctrine comme Marguerite Kocher qui souligne que « *l'accord de groupe a pour objectif la constitution de règles communes à tout ou partie des entreprises du groupe et à tous les salariés en vue de parvenir à une cohérence d'ensemble en matière politique et sociale* »²⁶¹. L'absence de référence légale de la perception d'un intérêt commun aux salariés du groupe soulève la critique²⁶². Paul-Henri Antonmattéi affirme qu'un accord conclu dans un groupe distinct des critères de l'article L. 2331-1 du Code du travail ne serait qu'un accord interentreprises²⁶³. Cette position confirme la présence nécessaire d'un intérêt commun aux entreprises du groupe. Certains auteurs renvoient à une détermination du groupe plus large que celle envisagée pour la représentation du personnel à l'article L. 2331-1 du Code du travail²⁶⁴.

216. Dès lors, la présence du groupe au sein de la négociation s'explique par la possibilité d'adapter les règles de droit à ce périmètre qui se caractérise par la présence d'un pôle décisionnel et d'une organisation propre²⁶⁵, mais aussi par la présence d'un

note B. GAURIAU, « La consécration jurisprudentielle de la représentation syndicale de groupe et de l'accord de groupe », Dr. Soc. 2003, pp. 732-740 ; M. -L. MORIN, « Les accords collectifs de groupe. Une variété d'accords collectifs de droit commun », RJS 10/2003, pp. 743 et s. ; note M. -F. BIED-CHARRETON, Dr. Ouvrier 2003, n°662, pp. 398-400.

²⁵⁹ Cf. *supra* § n°109.

²⁶⁰ Cass. Soc. 30 avril 2003, *préc.* : « *Mais attendu que des employeurs et des syndicats représentatifs peuvent instituer, par voie d'accord collectif, en vue de négocier des accords portant sur des sujets d'intérêt commun aux personnels des entreprises concernées du groupe, une représentation syndicale de groupe composée de délégués choisis par les organisations syndicales selon des modalités préétablies, dès lors que les négociations pour lesquelles il lui donne compétence ne se substituent pas à la négociation d'entreprise ; qu'un tel accord, qui ne requiert pas l'unanimité des organisations syndicales représentatives, est opposable aux organisations non signataires en sorte que, si elles entendent participer aux négociations de groupe qu'il prévoit, elles sont tenues de désigner leurs représentants conformément à ses dispositions* ».

²⁶¹ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°405, p. 148. *A contrario*, certains auteurs réfutent la présence de cet intérêt faute de mention dans le discours légal. V. B. TEYSSIÉ, « Les conventions et accords collectifs de groupe », LPA, 14 mai 2004, n°97, p. 59.

²⁶² B. TEYSSIÉ, *art. préc.*

²⁶³ P. -H. ANTONMATTÉI, « Consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogation », Dr. Soc. 2004, pp. 601-605 et « L'accord de groupe », Dr. Soc. 2008, pp. 57-59.

²⁶⁴ B. TEYSSIÉ, *op. cit.*, J. -F. CÉSARO, « La négociation dans les groupes de sociétés », Dr. Soc. 2010, pp. 780-788 ; V. aussi sur ces divergences : M. KOCHER, *op. cit.*, n°823 et 824, p. 316.

²⁶⁵ Dans la caractérisation, il y a peu de référence à la collectivité de travail, celle-ci se déduit toutefois de la soumission aux mêmes conditions de travail.

intérêt collectif. La négociation collective se réalise également dans des espaces délimités géographiquement.

D. Les périmètres territoriaux de négociation.

217. La référence au territoire. Le territoire est un périmètre récurrent du droit de la négociation collective²⁶⁶. Ce dernier a fait son apparition dans le domaine de la négociation collective par la loi n°82-957 du 13 novembre 1982²⁶⁷. Ce texte a reconnu la pratique de certaines commissions ayant pour objet le développement, dans leur champ de compétence, d'un dialogue social local²⁶⁸. Imposer des caractéristiques territoriales signifie qu'une prise en compte des intérêts locaux est devenue une préoccupation majeure²⁶⁹. Élément complémentaire dans la détermination du champ d'application des conventions et accords collectifs, la présence du territoire souligne aussi une préoccupation d'adaptation des normes que ne peuvent résoudre les périmètres uniquement professionnels²⁷⁰. Ce premier aspect de la négociation qui recourt au critère

²⁶⁶ Art. L. 2222-1, L. 2232-1, L. 2232-5 C. trav. Par exemple le domaine de la métallurgie possède un grand nombre de conventions territorialisées (liste disponible sur le site suivant: <http://uimm.fr/textes-conventionnels/conventions-collectives-territoriales> - dernière consultation le 04/10/2016). Il est à noter que les conventions ou accords collectifs peuvent prévoir des dispositions d'adaptation pour les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin, art. L. 2622-2 C. Trav. Pour un exemple d'application géographique d'une convention collective : Cass. Soc. 23 février 1977, n°75-40820, Bull. 1977, n°134, p. 105.

²⁶⁷ Loi n°82-957 du 13 novembre 1982, relative à la négociation collective et au règlement collectif du travail (JO 14 novembre 1982, p. 3414).

²⁶⁸ B. TEYSSIÉ, « Les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles (loi n°2004-391 du 4 mai 2004, art. 48) », JCP E n°43, 21 octobre 2004, 1545, n°1. Ces commissions sont nées d'un accord du 10 février 1969 et ont été modifiées par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 (JO 5 mai 2004, p. 7983), art. 2 : « (...) *Les commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de mettre en place des commissions régionales dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable. Dans le cas où l'institution d'une commission nationale professionnelle se heurterait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles pourront être constituées.* ».

²⁶⁹ Art. L. 2234-2 C. trav. Cette forme de dialogue social a pour objet « *l'ensemble des différentes formes d'échanges, de consultation, de concertation, voire de négociation [...], au niveau d'un territoire donné : - au sein desquelles les partenaires sociaux sont nécessairement parties prenantes, et qui peuvent en outre regrouper les pouvoirs publics (collectivités territoriales et État déconcentré) ainsi que d'autres acteurs de la société civile tels que les associations ; - et qui portent sur des questions relatives au travail et à l'emploi, pouvant être élargies à leurs implications économiques, sociales et environnementales* », Définition donnée par le Conseil économique social et environnemental dans le rapport « Réalité et avenir du dialogue social territorial », présenté le 17 septembre 2009 par J. -L. WALTER.

²⁷⁰ Par exemple, aux articles L. 2232-1 C. trav. ou encore l'art. L. 2232-5 C. trav. : l'objectif du dialogue social territorialisé est « *via le territoire d'introduire la négociation collective là où elle n'existait pas et de la faire participer à la construction de formes collectives d'organisation du travail et de l'emploi* », A. BEVORT, A. JOBERT, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Collin, Coll. U. , 2008, pp. 193-216, spéc. p. 208 ; M. -L. MORIN, « Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale », Dr. Soc. 1999, p. 681. Marie-Laure Morin explique que « *l'accord interprofessionnel local au*

du territoire a été qualifié de « *négociation territorialisée* »²⁷¹. Il se complète par un second aspect qualifié de négociation de territoire, lorsque le critère du territoire est l'élément fondamental dans la réalisation de cette négociation²⁷². La négociation de territoire²⁷³ peut même dans certains cas se substituer à « *la négociation d'entreprise, dans le respect des accords de branche applicables aux différentes entreprises du site* »²⁷⁴. Force est de constater que la négociation de territoire est peu sollicitée²⁷⁵ malgré les incitations du législateur.

218. Les caractères du territoire. Le caractère de ces périmètres repose sur des considérations géographiques suivant ou non le découpage administratif des régions, départements ou autres collectivités locales dont la considération est rendue possible par la nouvelle gouvernance territoriale²⁷⁶. Au-delà de ces considérations, il n'existe pas de définition du territoire en droit de la négociation collective²⁷⁷. L'administration les appréhende, d'une part d'un point de vue politique comme « *un espace de décision où les responsabilités d'orientations générales sont clairement identifiées et où l'exercice de la décision s'accompagne de moyens dédiés* »²⁷⁸; et d'autre part, au sens économique, comme « *un espace ouvert par un plan d'action afin de mobiliser tous les acteurs d'une même branche ou d'une même filière ou qui sont implantés sur un même espace* »²⁷⁹. À

contraire doit, sans contredire les accords de branche existants assurer leur mise en application, traiter des questions qu'ils ne règlent pas, voire servir pour les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux d'entreprise ». Cet accord peut jouer « *un double rôle réglementaire sur certains points ou certains enjeux que la branche ne peut aborder, ou de substituer à la négociation d'entreprise* ».

²⁷¹ M. -L. MORIN, *art. préc.*

²⁷² Cette négociation de territoire se réalise aussi dans des structures diverses comme les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles réglementées aux articles L. 2234-1 à L. 2234-3C. trav. Peuvent être cités en exemple, au niveau régional, les Observatoires régionaux de la Santé au travail (ORST), les Comités de coordination régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnel (CCREFP), les Commissions de régulation de l'énergie (CRE), les Observatoires régionaux Emploi Formation (OREF) ; au niveau local, les Conseils Locaux de Développement (CLD), les Comités de Bassin d'Emploi (CBE).

²⁷³ Ou de site selon les termes employés par Marie- Laure Morin. M-L. MORIN, *art. préc.*

²⁷⁴ M-L. MORIN, *loc. cit.*

²⁷⁵ D'ailleurs, les partenaires sociaux estiment que « *le dialogue social interprofessionnel territorial [...] ne saurait avoir de capacité normative* », Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et les moyens de l'approfondissement de la négociation collective.

²⁷⁶ A. BEVORT, A. JOBERT, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Collin, Coll. U. , 2008, pp. 193-214, *spéc.* p. 208.

²⁷⁷ L. DAUXERRE, *La négociation collective professionnelle et interprofessionnelle*, Paris, Litec professionnel, 2015, n°520, p. 200.

²⁷⁸ Ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, GPEC territoriale, Guide d'action.

²⁷⁹ L. DAUXERRE, *loc. cit.*

travers ces deux approches, les caractères du territoire sont la présence d'un espace de décision prise par un ensemble d'acteurs possédant des points communs²⁸⁰.

219. Les espaces de négociation, s'ils portent l'influence de leurs auteurs dans leur configuration, possèdent de nombreux traits dominants en lien avec l'objet même de la négociation. Chacun d'eux se distingue en raison des qualités qu'il apporte à la négociation. Néanmoins, la description réalisée démontre, là encore, une récurrence de certains caractères comme la soumission à une même activité ou la présence sur un même territoire, ce qui contribue à l'identification d'un intérêt commun pour les salariés. L'autonomie décisionnelle est également un critère fréquent de ces périmètres.

220. Conclusion de section. L'investigation du domaine des relations professionnelles a permis la mise en lumière de nombreux éléments constitutifs des périmètres. Si ces derniers y sont très nombreux et se présentent sous de multiples formules, l'analyse dévoile toutefois l'existence de caractères récurrents comme la celle d'un ensemble de salariés regroupés autour d'un intérêt commun, une implantation géographique distincte, l'exercice d'une même activité ou encore la présence d'un représentant du personnel doté d'une délégation de pouvoir ou enfin un centre décisionnel. Toutefois, les périmètres également présents dans l'exécution des relations individuelles de travail doivent être analysés pour observer si une même récurrence des éléments constitutifs des périmètres se dessine.

§ 2 – Périmètres et représentants syndicaux

221. L'article L. 2231-1 du Code du travail énonce que la convention ou l'accord collectif, est conclu entre, « *d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention ou de l'accord, [et] d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement* »²⁸¹. Ces

²⁸⁰ Une dernière approche sociale et culturelle confirme l'importance de valeurs partagées. V. L. DAUXERRE, *op. cit.*, n°520, p. 201.

²⁸¹ Art. L. 2231-1 C. trav. C. BARBEROT., « Les acteurs de la négociation collective ; leur représentativité », Dr. Ouvrier 1998, pp. 332 et s. Ce sont les salariés qui sont titulaire du droit à la négociation collective mais faute de personnalité juridique, ce sont les organisations syndicales qui réalisent les opérations.

personnes sont habilitées²⁸² à représenter les salariés ou les employeurs par la désignation de représentants au sein de plusieurs périmètres (**B**) car ils justifient d'une représentativité dont l'appréciation nécessite des périmètres (**A**). L'analyse de ces derniers est nécessaire pour compléter la caractérisation des périmètres au sein de la négociation collective.

A. Les périmètres de représentativité

222. Le renouvellement de la représentativité. En raison de la portée réglementaire²⁸³ des conventions et accords collectifs, les personnes qui participent à leur négociation doivent posséder une légitimité incontestable²⁸⁴, traduite, en droit du travail, par l'exigence de représentativité²⁸⁵. Afin de répondre aux crises affectant le paritarisme et le syndicalisme²⁸⁶ à l'origine d'un malaise social prégnant²⁸⁷, la loi n°2008-789 du 20

²⁸² À noter que chaque représentant doit être désigné par les statuts des organisations syndicales et patronales et aussi par une délibération spéciale de l'organisation.

²⁸³ P. DURAND, « Le dualisme de la convention collective de travail », RTD Civ. 1939, pp. 353 et s.

²⁸⁴ En droit public, la légitimité se comprend comme « la conformité d'une institution à une norme supérieure juridique ou éthique, ressentie comme fondamentale par la collectivité (...) », G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Quadrige PUF, 8^{ième} Éd., 2007, p. 532 ; V. aussi G. BORENFREUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », Dr. Soc. 1991, pp. 685-695. G. COUTURIER, *Droit du travail, 2/ Les relations collectives de travail* ; Paris, PUF, 2001, n°203-206, pp. 490-499. Certains auteurs estiment d'ailleurs que cette application s'explique parce que c'est la collectivité de travail qui est partie signataire de la convention collective.

²⁸⁵ La première apparition de la notion de représentativité dans le discours du droit provient du Traité de Versailles du 28 juin 1919 créant l'Organisation Internationale du Travail, l'article 389 §3 exige de la part des gouvernements signataires de désigner des délégués non gouvernementaux « en accord avec les organisations professionnelles les représentatives, soit des employeurs, soit des travailleurs ». Dans un avis rendu le 31 juillet 1922 (BIT, Bull. Off., vol. VI, 16 juillet 1922, n°7, série C, n°1, p. 148, Dr. Soc. 1938, p. 41), la Cour permanente de justice internationale précise cette notion « d'organisations professionnelles les plus représentatives » en affirmant qu'il s'agit de celles qui représentent le mieux chaque partie en se fondant sur des éléments de fait. La notion de représentativité sera reprise, ensuite, dans un décret de 1925 relatif à la constitution du Conseil National Économique (Décret du 16 janvier 1925 portant constitution du Conseil National Économique (JO 17 janvier 1925, p. 698). Reprise par plusieurs textes dont la loi du 24 juin 1936 introduisant la catégorie des conventions collectives susceptibles d'extension, la représentativité est devenue « une constante du droit social français », nécessaire pour donner le pouvoir d'action aux organisations syndicales et patronales de conclure des accords collectifs. Aujourd'hui la qualité de représentativité est un principe général du droit applicable à l'ensemble des relations collectives de travail, CE 22 mars 1995, n°155821, CE 11 octobre 2010, n°327660.

V. sur ce point : C. DIDRY, « La nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936 », in J. -P. LE CROM, *Deux siècles de droit du travail : l'histoire par les lois*, Paris, Les éditions de l'atelier, Coll. Point d'appui, 1998, p. 129 ; A. ARSÉGUEL, *La notion d'organisations syndicales les plus représentatives*, Thèse Toulouse, 1976 (2 tomes) ; S. YANNAKOUROU, *L'état, L'autonomie collective et le travailleur. Etude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 247, 1995, p. 303.

²⁸⁶ P. - Y. VERKINDT, « Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale », art. préc. La rénovation de la démocratie sociale portée par la loi à travers une mesure de la représentativité réalisée par le vote démocratique est tout de même discutable car elle marque une déviance quant à la conception originelle de la représentativité élaborée hors du politique. P. ROSANVALLON, *La question syndicale*, Hachette

août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail²⁸⁸, mais aussi la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale²⁸⁹, ont renouvelé les conditions de représentativité des organisations syndicales et patronales. Les modalités d'appréciation de cette qualité mobilisent des périmètres possédant des éléments constitutifs qui permettent cette mesure.

223. La représentativité syndicale. Antérieurement présumée ou acquise par le système de l'affiliation²⁹⁰, la représentativité syndicale doit aujourd'hui être prouvée à tout instant, par toutes les organisations syndicales désireuses d'exercer leurs prérogatives de revendication ou de négociation au sein de l'entreprise²⁹¹. Elle permet la sélection d'organisations recueillant la meilleure habilitation²⁹² de personnes salariées ou employeurs représentées, ce qui favorise la réalisation du dialogue social²⁹³. La démonstration de la représentativité s'effectue par l'appréciation de critères tels que le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, l'influence et l'audience électorale, mentionnés à l'article L. 2121-1 du Code du travail²⁹⁴. Ces critères sont exigés pour

Littératures, 1998, p. 203 et s. ; P. -É. TIXIER, *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, Coll. Sociologies, 1992.

²⁸⁷ P. -Y. VERKINDT, *article précité*; D. ANDOLFATTO, D. LABBÉ, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Paris, Gallimard, Coll. « Le débat », 2009.

²⁸⁸ JO 21 août 2008, p. 13064.

²⁸⁹ JO 6 mars 2014, p. 4848.

²⁹⁰ Avant la loi du 20 août 2008, il suffisait pour obtenir la qualité de syndicat représentatif soit d'être déclaré représentatif de manière irréfutable par l'arrêté du 31 mars 1966 (ce qui a été le cas pour les cinq plus grandes confédérations syndicales : CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) ou être affilié à l'une de ces confédérations. La représentativité patronale quant à elle rencontre une réglementation depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848).

²⁹¹ La représentativité consiste en « *la reconnaissance d'une aptitude juridique à exprimer l'intérêt d'une collectivité de travailleurs plus vaste que ses adhérents* » (S. YANNAKOUROU, *op. cit.*, p. 305; M. -L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 27, 1994, p. 358. Elle est la condition de l'exercice du pouvoir de représentation dans le domaine de la négociation collective. Elle permet la participation à différentes instances nationales ou locales aux fonctions de gestion, concertation ou d'association à l'action des pouvoirs publics. Par exemple, le conseil supérieur de la formation professionnelle (art. D. 6123-2 C. trav.), le conseil supérieur de la prudhomie (art. L. 1431-1 C. trav.). Les organisations représentatives organisent la mutualisation des fonds par la création d'organisme paritaire collecteur agréé (art. L. 6332-7 C. trav.).

²⁹² La représentativité a dans ce sens une « *dimension sélective* », des organisations les plus aptes pour représenter les salariés, F. HÉAS, « Représentativité patronale et extension d'une convention collective », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1604, p. 106-109; J. DESPLATS, « La notion d'organisations syndicales les plus représentatives », *Dr. Soc.* 1945, pp. 270 et s.

²⁹³ J. -D. COMBEXELLE, « De la négociation collective aux réformes des représentativités syndicale et patronale », *JCP G* n°8, 23 février 2015, 235 ; L. DAUXERRE, « Réflexions sur la question de la représentativité des organisations patronales », *JCP S* n°30, 25 juillet 2006, 1609.

²⁹⁴ Art. L. 2121-1 C. trav. : « *La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants : 1° Le respect des valeurs républicaines ; 2° L'indépendance ; 3° La*

chaque niveau de négociation²⁹⁵. L'essence de la représentativité exige que le périmètre de son appréciation soit celui où s'exercent les prérogatives des représentants. Le principe de concordance a été affirmé par les partenaires sociaux au sein de l'article 3. 1 *in fine* de la Position Commune du 9 avril 2008²⁹⁶. Cet impératif présente des difficultés car la représentativité doit établir un lien social avec les salariés et leurs représentants. C'est alors la finalité des dispositions de la représentativité qui devait guider la détermination des périmètres. Ces derniers devraient saisir un ensemble de salariés permettant d'établir un lien entre eux et leurs représentants²⁹⁷. Pour la mesure de l'audience électorale, le législateur a tenté de respecter cette idée²⁹⁸. En effet, cette dernière est appréciée lors des élections professionnelles de la délégation du personnel présente au comité d'entreprise²⁹⁹. Le choix opéré s'explique car les élections professionnelles au comité

transparence financière ; 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ; 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ; 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations ». Pour autant, ce critère n'est pas nouveau car auparavant il était considéré, par la jurisprudence, comme un indice de représentativité (Cass. Soc. 22 juillet 1975, Bull. n°416).

²⁹⁵ Art. L. 2122-1 à L. 2122-10-11C. trav. Il existe, pour la branche, une exigence supplémentaire d'une implantation territoriale équilibrée exigée (art. L. 2122-5 C. trav.) et pour l'interprofession, une double exigence de représentativité pour les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services (art. L. 2122-6 C. trav.). Une addition de ces résultats sera réalisée pour apprécier la représentativité dans des espaces plus étendus que l'établissement ou l'entreprise, en application d'un schéma de représentativité qui se veut dorénavant ascendante. Respectivement : art. L. 2122-1 C. trav. et Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60435, Bull. civ. V 2010, n° 188, RJS 10/2010, n°862, p. 770 ; pour l'UES. Art. L. 2122-4, L. 2122-5 et L. 2122-9 C. trav.

²⁹⁶ Art. 3. 1 de la Position commune du 9 avril 2008, alinéa 2: « (...) la représentativité n'emporte d'effets qu'aux niveaux où elle est reconnue (...) » ; J. -M. VERDIER, *Traité de droit du travail*, Syndicats, Paris, Dalloz, 1966, Vol. 1, n°173 : « d'une manière générale les critères et conditions de représentativité doivent être appliqués et appréciés dans le cadre territorial et professionnel qui est celui de la question pour laquelle la représentativité est requise ». V. aussi : M. EMERAS, *La démocratie sociale dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008*, Paris, Paris Mare & Martin, Coll. Bibliothèque des thèses, 2015, pp. 117 et s. ; G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *La négociation collective en entreprise*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 2^{ème} Éd., 2010, n°123, p. 81 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « La représentativité syndicale », *Dr. Soc.* 2009, pp. 630-640, *spéc.* p. 632.

²⁹⁷ G. ADAM, « La représentativité syndicale dans l'entreprise », *Dr. Soc.* 1972, pp. 90 et s.

²⁹⁸ L'article L. 2152-1 C.trav. modifié par la loi du 8 août 2016 (JO 9 août 2016) énonce que sont représentatives dans les branches et au niveau national et interprofessionnel, les organisations qui représentent soit au moins 8% de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs, soit au moins 8% des salariés de ces mêmes entreprises

²⁹⁹ Art L. 2122-1 et L. 2324-1 et s. C. trav. Cette mesure de représentativité est considérée comme relevant de l'ordre public. Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, Bull. civ. V 2011, n° 9, RJS 03/2011, n°246, pp. 222-223 ; note I. ODOUL-ASOREY, « L'intangibilité du périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale », *RDT* 2011, pp. 255-257 ; note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », *JCP G* n°4, 24 janvier 2011, 173 ; B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », *JCP S* n°11, 15 mars 2011, 1116 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », *Dr. Soc.* 2011, pp. 414-422. La jurisprudence fait une application stricte de cette exigence de représentativité, « il ne peut être procédé à la désignation d'un délégué syndical au sein d'une unité économique et sociale que lorsque des élections permettant de déterminer la représentativité des syndicats et l'audience des candidats ont été organisées dans ce

d'entreprise mobilisent le plus grand nombre de salariés³⁰⁰. Ce n'est qu'à titre subsidiaire que seront pris en compte les résultats des élections à la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel³⁰¹. Cette caractérisation pose, par ailleurs, de nombreuses difficultés³⁰².

224. La représentativité patronale. La représentativité patronale a fait l'objet d'un renouvellement depuis 2014³⁰³. Aux prémices de cette évolution, les partenaires

périmètre », Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-60262, Bull. civ. V 2013, n° 141, note F. PETIT, « Le périmètre d'appréciation des résultats électoraux en vue de la désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2013, pp. 653-654. V. aussi G. BORENFREUND, « Le vote et la représentation syndicale. Quelques interrogations à partir de la loi du 20 août 2008 », in O. LECLERC, A. LYON-CAEN (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles. Actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, coll. Thèmes & Commentaires, Actes, 2011, pp. 9-25.

³⁰⁰ Le rapport HADAS-LEBEL (Rapport HADAS-LEBEL, « Pour un dialogue social efficace et légitime. Représentativité et financement dans les organisations professionnelles et syndicales », La documentation française, Mai 2006, renvoyait soit à l'élection des délégués du personnel, en soulignant le problème de l'importance carence de voix en ce domaine ; soit à la création d'élection de représentativité au niveau de la branche professionnelle ; soit, encore, à des élections prud'homales qui comportent le handicap de son très faible taux de participation. Le choix de retenir les élections relatives au comité d'entreprise s'explique par son importance puisque le taux de carence est le moins élevé.

³⁰¹ Cass. Soc. 13 juillet 2010, n°10-60148, Bull. civ. V 2010, n° 176, RJS 11/2010, n°860, p. 769 ; note F. PETIT, Dr. Soc. , 2010, pp. 1133-1134 ; B. GAURIAU, « Délégué syndical : mesure d'audience », JCP S n°40, 5 novembre 2010, 1402.

³⁰² Cf. *infra* § 345 et s.

³⁰³ Auparavant, outre une analyse de la part de l'administration, ce n'est qu'en cas de contestation que la représentativité patronale était débattue devant le juge administratif. V. P. DURAND, « Le régime juridique des syndicats patronaux », Dr. Soc. 1946, pp. 372 et s. ; J. -P. LE CROM, « Le rôle de l'administration du Travail dans la reconnaissance de la représentativité des organisations patronales », Travail et Emploi, 2012, n°131, pp. 119-136. Une analogie a été faite avec les critères de la représentativité des organisations syndicales représentatives (par exemple CE 30 juin 2003, n°248347, *Lebon* ; CE 2 mars 2011, n°313189, *Lebon*, obs. S. NADAL, « Indépendance et représentativité patronale : l'audace tranquille du Conseil d'État », RDT 2011, pp. 582 et s. ; CE 6 septembre 2013, n°370627, *inédit*). Cette situation n'était pas satisfaisante, des conflits étaient persistants notamment à travers une conception proportionnelle (CE 13 juillet 1966, n°62931, *Lebon* : « est représentatif un syndicat d'employeurs regroupant le plus grand nombre d'employeurs de la profession en employant un pourcentage important de travailleurs salariés dans cette profession »). V. sur ce point : J. -P. CHAUCHARD, *La conception française de la négociation et la convention collectives de travail*, Paris 1, 1984, p. 57 ; F. HÉAS, *art. préc.* ; J. -P. LE CROM, « La représentativité des organisations patronales au prisme du nombre des entreprises adhérentes, quelques enseignements de l'Histoire », Dr. Soc. 2014, pp. 239-243, L. DAUXERRE, « Réflexions sur la question de la représentativité des organisations patronales », JCP S n°30, 25 juillet 2006, 1609 ; J. -D. COMBEXELLE, « De la négociation collective aux réformes des représentativités syndicale et patronale », JCP G n°8, 23 février 2015, doct. 235.

C'est par l'impulsion de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO 21 août 2008, p. 13064) et une densification de la pensée doctrinale (par exemple : L. DAUXERRE, *op. cit.* ; F. HÉAS, « La représentativité des organisations salariées et patronales en droit français », RDT 2011, pp. 91-99 ; M. OFFERLÉ, L. FLAMENT, « Quelle représentativité pour les organisations patronales ? », RDT 2010, pp. 269-276 ; B. TEYSSIÉ, J. -F. CÉSARO, A. MARTINON, « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », JCP S n°10, 8 mars 2001, 1102) qui ont motivé l'intervention du législateur en 2014 à travers la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848), complété par le décret n°n°2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale (JO 13 juin 2015, p. 9776). Plusieurs ajustements détectés par les concertations menées par le gouvernement en amont de l'élaboration des textes d'application de la loi ont été apportées par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JO 18 août 2015, p. 14346) ;

sociaux ont affirmé que la représentativité patronale est « *le corollaire de la liberté d'adhésion des entreprises et s'entend comme la capacité d'une organisation patronale à s'exprimer et à engager des entreprises qui ne sont pas adhérentes à ladite organisation mais qui présentent les mêmes caractéristiques que les adhérents* »³⁰⁴. Les périmètres présents en la matière ne se rencontrent que lorsque la négociation se réalise au-delà de l'entreprise où seul l'employeur mène la négociation collective³⁰⁵. Ces derniers sont les espaces de négociation où la représentativité se mesure afin d'accorder la légitimité d'action aux représentants des employeurs. La représentativité est la première condition des parties à la négociation. Il reste à déterminer les périmètres de leur représentant désigné.

B. Les périmètres de désignation des représentants syndicaux

225. La représentation syndicale, primordiale pour la signature des conventions et accords collectifs de travail³⁰⁶, se distingue à travers le délégué syndical³⁰⁷ (1) et la section syndicale (2). Ces deux émanations des intérêts syndicaux possèdent des conditions de mise en place distincte mais dont, aujourd'hui, les périmètres sont quant à eux identiques. C'est encore à travers la finalité de ces institutions qu'ont pu s'identifier les périmètres avant que la loi de 2014³⁰⁸ ait accordé une définition légale à l'établissement pour la mise en place du délégué syndical.

B. GAURIAU, « Stratégie et dialogue social adapté (À propos des articles 19, 21 et 23 de la loi du 17 août 2015), JCP S n°41, 6 octobre 2015, 1354.

³⁰⁴ Position commune du 19 juin 2013 sur la représentativité patronale entre la CGPME, le MEDEF, l'UPA.

³⁰⁵ Pour la mesure de cette qualité, les périmètres de la branche, de la profession et de l'interprofession seront mobilisés car « *la représentativité s'apprécie pour la composition d'un organisme au niveau territorial auquel il siège* », É. AUBRY, « La représentativité patronale face au juge et à l'administration », Dr. Soc. 2014, pp. 228-232.

C'est l'absence de critère d'indépendance et une mesure de l'audience à travers le nombre d'adhérents qui marquent la distinction avec la représentativité syndicale. P. -H. ANTONMATTÉI, « La représentativité patronale : première lecture d'une réforme attendue », Dr. Soc. 2014, pp. 233-238 ; J. -D. COMBEXELLE, « Rapport sur la réforme de la représentativité patronale », octobre 2013, pp. 41-45.

³⁰⁶ Art. L. 2231-2 C. trav.

³⁰⁷ Art. L. 2143-3 C. trav. , Loi n°68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises (JO 31 décembre 1968, p. 12403).

³⁰⁸ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848).

1. Les périmètres de désignation du délégué syndical

226. Le périmètre de désignation du délégué syndical. Outre les conditions relatives à la représentativité de l'organisation syndicale désignataire et à la présence d'une section syndicale³⁰⁹, la désignation d'un délégué syndical se réalise au sein de l'entreprise³¹⁰ ou de l'établissement tel que l'énonce l'article L. 2143-3 alinéa 4 du Code du travail. Le législateur a choisi le périmètre de l'établissement distinct caractérisé par un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Par cette caractérisation plus précise quant à l'exigence des intérêts des salariés, le législateur souhaite placer le représentant syndical au plus près des intérêts de ces derniers. Il s'agit aussi d'une réponse face à une évolution jurisprudentielle tumultueuse³¹¹. La définition légale recoupe en partie la caractérisation formulée par les juges en 2001³¹² pour laquelle la solidarité des salariés³¹³ est mise en avant par un ensemble d'indices tels que l'éloignement géographique, des conditions de travail similaires³¹⁴, une politique unifiée en matière sociale³¹⁵. La présence d'un représentant du personnel n'est pas jugée indispensable³¹⁶.

227. Par une alternance de considérations pragmatiques, fonctionnelles ou encore objectives³¹⁷, le périmètre de l'établissement distinct a beaucoup évolué notamment en raison de l'importance accordée au caractère relatif et à la capacité des

³⁰⁹ Art. 2143-3 alinéa 1 C. trav.

³¹⁰ Art. L. 2143-3 C. trav. et art. R. 2143-1 à R. 2143-3 C. trav. Une similitude des activités exercées constituait un préalable à la désignation d'un délégué syndical, Cass. Soc. 16 janvier 1985, n° 84-60564, Bull. civ. V 1985, n°38, p. 27 ; Cass. Soc. 20 février 1974, n°73-60167, Bull. soc.1974, n°126, p. 117. Le délégué syndical peut aussi être désigné au sein d'une UES. Cass. Soc. 20 mars 2002, n°01-60090, *inédit* ; Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°11-60089, *inédit* ; Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-60262, Bull. civ. V 2013, n° 141, note F. PETIT, « Le périmètre d'appréciation des résultats électoraux en vue de la désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2013, pp. 653-654.

³¹¹ E. CLÉMENT, « La définition légale de l'établissement distinct, périmètre de la désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2014, pp. 1053-1056.

³¹² Cf. *supra* § n°74 et s.

³¹³ Cass. Soc. 24 avril 2003, n°01-60876, Bull. civ. V 2003, n° 141 p. 139, Sem. Soc. Lamy 2003, n°1133, pp. 72-73, note B. SAINTOURENS, « La définition de l'établissement distinct, cadre de désignation du délégué syndical », BMIS 2003, n°7, pp. 780-783.

³¹⁴ Cass. Soc. 2 octobre 2001, n°00-60170, Bull. civ. V 2001, n° 296 p. 239, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2001, pp. 1129-1130.

³¹⁵ Cass. 14 février 2001, n°99-60585, *inédit*.

³¹⁶ Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60. 737, *inédit*, RJS 10/2015, pp. 616-617.

³¹⁷ C. WOLMARK, Répertoire Dalloz - *Établissement*, (janvier 2015), n°44-53.

décisions du représentant de l'employeur³¹⁸. En 2011, les juges de la Cour de cassation ont aligné le périmètre de désignation du délégué syndical à celui nécessaire pour la mesure la représentativité³¹⁹. Cette solution guidée par l'exigence de concordance a eu pour conséquence de caractériser le périmètre de l'établissement distinct à travers un critère d'autonomie décisionnelle³²⁰.

228. L'évolution des caractères du périmètre de désignation du délégué syndical a suscité beaucoup de réflexions doctrinales notamment sur les fonctions de ce représentant. Rendre compte de ces éléments contribue à la compréhension de l'évolution législative. Ainsi, Laurence Pécaut-Rivolier explique que le délégué syndical est le représentant syndical dans la négociation collective qui se doit d'être « *fort* »³²¹ face à l'employeur et pour les salariés. C'est pour cela qu'elle préconise un périmètre articulé autour d'une figure patronale ayant les pouvoirs de négociateur. Franck Petit partage, avec quelques nuances, cet aspect du périmètre de désignation des délégués syndicaux au

³¹⁸ Cass. Soc. 20 mars 1991, n°90-60386, Bull. civ. V 1991, n° 149 p. 93 ; B. DESJARDINS, « La notion d'établissement en droit du travail », RJS 4/1993, p. 215.

³¹⁹ Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, Bull. civ. V 2011, n° 120 : « *sauf accord collectif en disposant autrement, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en plus du comité d'entreprise ou d'établissement* ». En première instance, les juges du tribunal d'instance d'Ivry-sur Seine estiment qu'il est possible que le périmètre de désignation du délégué syndical soit distinct de celui de la mise en place du comité d'établissement. V. RJS 07/2011, n°627, pp. 567-568 ; rapp. L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », Sem. Soc. Lamy, n°1495, pp. 5-8 ; G. BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », RDT 2011, pp. 24-30 et « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419 -426 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 141-144. Cette solution avait été annoncée dans plusieurs solutions antérieures : Cass. Soc. 13 juillet 2010, n°10-60148, Bull. civ. V 2010, n° 176, RJS 11/2011, n°860, pp. 769 ; note F. PETIT, Dr. Soc. 2010, pp. 1133-1134 ; note B. GAURIAU, « Délégué syndical : mesure d'audience », JCP S n°40, 5 novembre 2010, 1402 ; Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-60451, Bull. civ. V, 2010, n° 256, RJS 01/2011, n°55, pp. 61-62, note F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-421 ; note B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116. Cette solution ressort d'une contestation fondée sur l'article L. 2143-8 du Code du travail, de la désignation d'une salariée en tant que déléguée syndicale dans un établissement distinct de celui établi pour l'élection des membres du comité d'établissement par le protocole d'accord pré-électoral (Art. L. 2314-4, L. 2314-4-4 et L. 2324-4 et L. 2324-4-1 C. trav.). Cf. infra § n°343 et s.

³²⁰ Les caractères sont ceux du périmètre de l'établissement distinct usité pour la mise en place du comité d'établissement.

³²¹ L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », *préc.* p. 5 : « *l'objectif affirmé de permettre au délégué syndical d'être un acteur efficace et solide dans la négociation des accords collectifs tant vis-à-vis de l'employeur que vis-à-vis des salariés* ». Cette légitimité a pour corollaire une diminution des périmètres de désignation, ce qui a soulevé la contestation des organisations syndicales, Ph. MASSON, « Entreprise et établissements : quelle mesure de la représentativité ? », Sem. Soc. Lamy, n°1455, 2010, pp. 7-10 ; du même auteur, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy, 2011 n°1501, pp. 12-15 ; A. BRAUN, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Ouvrier n°760, 2011, p. 730.

service de la négociation collective³²². Beaucoup plus critique, Georges Borenfreund, analysant l'évolution jurisprudentielle³²³, réfute la certitude du raisonnement de la Cour de cassation refusant de limiter à la seule négociation les missions du délégué syndical. Il propose de retenir un périmètre fondé sur la notion de communauté de travail ayant des intérêts propres répondant à une fonction de proximité³²⁴. Aujourd'hui, la définition légale de l'établissement distinct³²⁵ est confirmée en jurisprudence³²⁶. Toutefois, la désignation du délégué syndical mobilise un autre périmètre nécessaire à l'appréciation de sa représentativité, qu'il convient désormais de préciser.

229. Le périmètre de mesure de l'audience électorale du délégué syndical.

L'article L. 2143-3 du Code du travail exige que le délégué syndical désigné ait recueilli au moins dix pourcents des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel³²⁷. Il s'agit d'une condition liée, à la seule capacité d'action du délégué

³²² L. PÉCAUT-RIVOLIER, F. PETIT, « Le redéploiement des forces syndicales. Enjeux et mesures de l'audience électorale », Dr. Soc. 2010, pp. 1168-1175 ; F. PETIT, « Les périmètres de l'établissement distinct », Dr. Soc. 2012, pp. 979-986 ; E. CLEMENT, « La définition légale de l'établissement distinct, périmètre de la désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2014, pp. 1053-1056.

³²³ G. BORENFREUND, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419-426.

³²⁴ G. BORENFREUND, *art. préc.* p. 419: « En leur double qualité de cheville ouvrière de la section syndicale et de représentant du syndicat auprès de l'employeur, leur mission se déploie dans un champ de fonctions plus vaste, qui toutes suggèrent à des degrés divers, la nécessité de liens étroits entre les délégués syndicaux et les collectivités de salariés ». Cette solution est critiquée par la doctrine en raison de la possible déconnexion entre le périmètre de désignation du délégué syndical axé sur la collectivité de travail et celui de la négociation qui se distingue par la présence nécessaire d'un représentant capable de négocier.

³²⁵ La définition légale reprend la solution jurisprudentielle établie en 2001, sans la mention relative à la teneur des pouvoirs de l'employeur. Cass. Soc. 2 octobre 2001, n°00-60170, *préc.* ; Cass. Soc. 24 avril 2003, n°01-60876, Bull. civ. V 2003, n° 141 p. 139, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, p. 780. Selon Savatier, la prééminence donnée à la communauté de travail permettait la pleine et entière réalisation du principe de participation des salariés. Ainsi, le périmètre de désignation du délégué syndical choisi facilitait le contact avec les salariés et permettait aussi un dialogue avec l'employeur; il servait tant à la revendication qu'à la négociation avec l'employeur. V. aussi E. CLEMENT, *art. préc.*

³²⁶ Cass. Soc. 18 mars 2015, n°14-16596, *inédit*, note S. BÉAL, M. MARGUERITE, « Périmètre de désignation des délégués syndicaux », JCP S n°23, 9 juin 2015, 1199. V. aussi : Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60737, *inédit*.

³²⁷ Il n'y a aucune priorité entre les scrutins, le salarié peut très bien avoir obtenu les 10 % en tant que candidat aux élections des délégués du personnel, mais ne pas avoir atteint ce score pour celles des membres du comité d'entreprise. V. Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°11-10601. Bull. civ. V 2011, n° 211 ; RJS 12/2011, n° 986, pp. 866-867 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Désignation d'un délégué syndical : mesure de l'audience individuelle des candidats aux élections professionnelles », RDT 2011, p. 716 ; note E. JEANSEN, « Audience personnelle du délégué syndical : peu importe le scrutin », JCP S n°45, 8 novembre 2011, 1509. Le seuil de dix pourcents des suffrages obtenus par le salarié s'apprécie au sein du collège où il a présenté sa candidature. Cass. Soc. 29 juin 2011, n°10-19921, Bull. civ. V 2011, n° 179, note L. DAUXERRE, « Désignation d'un délégué syndical : calcul de l'audience électorale requise », JCP S n°31, 2 août 2011, 1376 ; note F. PETIT, « Désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2011, pp. 1128-1129. Le score électoral à prendre en compte est celui obtenu par le salarié à titre personnel dans son collège électoral.

syndical, en son nom propre³²⁸. Cette exigence, pouvant être considérée comme une limite à la libre désignation de ses représentants³²⁹, pose la question de son périmètre d'appréciation. L'énoncé du texte susvisé fait référence aux périmètres de l'entreprise ou de l'établissement au sens du comité d'établissement où se réalisent les élections³³⁰. Le recours à cette condition est de légitimer l'action syndicale par le vote démocratique. Cela implique que le périmètre de cette action distingue une collectivité de travail : le périmètre de l'établissement distinct. La représentation syndicale est également présente au sein de l'entreprise à travers la section syndicale et de son représentant.

2. Le périmètre de mise en place de la section syndicale et de son représentant

230. Les conditions de mise en place de la section syndicale. Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail³³¹. Les conditions de mise en place de la section syndicale ont été modifiées. Désormais, il est possible pour chaque syndicat qui y est représentatif, pour chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou pour chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée de constituer une section syndicale dès lors qu'au moins deux salariés adhérents³³² sont présents dans l'entreprise³³³. En raison de ces dispositions, le périmètre

³²⁸ La jurisprudence a d'ailleurs souligné cette distinction en affirmant que « *le score électoral exigé d'un candidat par l'article L. 2143-3 du code du travail pour sa désignation en qualité de délégué syndical est un score personnel qui l'habilite à recevoir mandat de représentation par un syndicat représentatif* », Cass. Soc. 28 septembre 2011, *préc.*) a précisé qu'il s'agit d'un score électoral obtenu à titre personnel

³²⁹ I. ODOUL-ASOREY, *note préc.*

³³⁰ Bien entendu, ce périmètre varie en cas de délégation unique du personnel.

³³¹ JO 21 août 2008, p. 13064.

³³² Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°09-60011, Bull. civ. V 2009, n° 180, avis J. DUPLAT, « Droit syndical après la loi du 20 août 2008. Représentativité et preuve de l'existence d'une section syndicale », RJS 10/2009, pp. 676-680 ; M. -L. MORIN, rapp. , « La loi 2009-789 du 20 août 2008 : premières précisions de la Cour de Cassation sur le droit syndical », Dr. Soc. 2009, pp. 950-960. ; note M. GRÉVY, « Droit syndical dans l'entreprise: quand la Cour de cassation conjugue l'audace et le réalisme », RDT 2009, pp. 729-732 ; note B. GAURIAU, « Premières interprétations de la loi démocratie sociale par la Cour de cassation (à propos des arrêts du 8 juillet 2009) », JCP S 22 septembre 2009, 1416, note G. BORENFREUND, « Présomption de représentativité et constitution d'une section syndicale », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1412, pp. 6-11 ; obs. L. PÉCAT-RIVOLIER, « La loi 2009-789 du 20 août 2008 : premières précisions de la Cour de Cassation sur le droit syndical », Dr. Soc. 2009, pp. 950-965.

³³³ Art. L. 2142-2 C. trav.

de la section syndicale s'identifie par un espace regroupant les salariés qui ont des revendications collectives³³⁴.

231. Le choix jurisprudentiel de l'établissement distinct. La jurisprudence a reconnu la possibilité de créer une section syndicale au sein d'un établissement³³⁵. Néanmoins, le juge s'est interrogé sur le périmètre de la section syndicale d'une organisation représentative puisque cette dernière peut désigner un délégué syndical. Les juges de la Cour de cassation ont alors affirmé que le périmètre de mise en place de la section syndicale recoupe celui de désignation du délégué syndical³³⁶. Ces deux dernières institutions sont liées puisque la présence d'une section syndicale est une condition préalable à la désignation du représentant³³⁷. La caractérisation du périmètre de la section syndicale évolue puisqu'il épouse les contours désormais de celui de la désignation du délégué syndical. Cet alignement permet d'affermir la légitimité de ce dernier. Cette même logique a guidé la détermination du périmètre du représentant de la section syndicale. Considéré comme un délégué syndical en devenir³³⁸, il en acquiert par anticipation toutes les prérogatives à l'exception du droit de négociation. Dès lors, le représentant syndical prépare à la désignation du délégué syndical³³⁹, ce qui justifie l'identité des périmètres³⁴⁰.

³³⁴ Si l'ancien article L. 412-6 C. trav. Institutionnalisant la section syndicale fait référence uniquement à l'entreprise, plusieurs articles dont l'article L. 412-9 (relatif au local syndical –art. L. 2142-8 C. trav.), L. 412-13 C. trav. (art. R. 2143-1C. trav.) relatif au nombre de délégués syndicaux (etc.) font référence aussi un établissement.

³³⁵ Cass. Soc. 18 octobre 1972, n°72-60018, Bull. soc. 1972, n° 558, p. 507 ; Cass. Soc. 14 février 1973, n°12-60084, *inédit* ; Cass. Soc. 31 mai 2011, n°10-25688, Bull. civ. V 2011, n° 135, note F. PETIT, « Le périmètre de désignation du représentant de la section syndicale », Dr. Soc. 2011, p. 1131 ; Cass. Soc. 29 octobre 2010, n°09-60484, Bull. civ. V 2010, n° 251, RJS 01/2011, pp. 60-61 ; note C. NICOD, « Quel cadre pour la désignation du représentant de la section syndicale dans les entreprises composées d'établissements distincts », Dr. Soc. 2011, pp. 50-52.

³³⁶ Cass. Soc. 23 juin 2010, n°09-60438, Bull. civ. V 2010, n°150, RJS 10/2010, n°789, pp. 711-712, note B. GAURIAU, « Conditions de désignation d'un délégué d'établissement », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1403, note F. PETIT, « La localisation des adhérents de la section syndicale : entreprise ou établissement ? », Dr. Soc. 2010, pp. 1135-1136. À noter que dans le cadre d'une unité économique et sociale, les périmètres de mesure de la représentativité, de désignation du délégué syndical et de constitution de la section syndicale sont aussi alignés, Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°11-60089, 11-60090, 11-60091, *inédits*.

³³⁷ Art. L. 2143-3 C. trav.

³³⁸ Ce représentant a été institué par la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, (JO 21 août 2008, p. 13064). Ce représentant a pour rôle d'animer les actions de la section syndicale mais contrairement au délégué syndical, il ne peut conclure des conventions et accords collectifs (art. L. 2142-1 C. trav.)

³³⁹ L. PÉCAUT –RIVOLIER, Y. STRUILLOU, « La représentation du personnel dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008 », RDT 2009, pp. 490-498.

³⁴⁰ Cass. Soc. 14 décembre 2010, n°10-6022, Bull. civ. V 2010, n° 29, RJS 02/2011, pp. 148-149, note B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116. V. aussi Cass. Soc. 14 décembre 2015, n°14-26517, note F. CANUT, « Conditions de désignation d'un RSS au niveau d'u établissement », CSBP 2016, n°282, p. 94.

232. L'observation des périmètres usités pour l'instauration des acteurs de la négociation démontre une caractérisation fréquente sur la présence d'une communauté de travail. Cette référence s'explique car les périmètres usités recherchent à établir un lien social entre les salariés et leurs représentants dans la création de la norme sociale. L'observation des périmètres présents au sein de la négociation collective témoigne que chacun influe sur la portée des accords collectifs et en établissant la légitimité des parties à la négociation collective. Pour autant, à travers toutes les formulations caractéristiques des périmètres, la présence d'une collectivité de travail formée autour d'un intérêt commun issu d'une même activité professionnelle, mais aussi le rôle d'une unité décisionnelle, sont nécessaires pour établir les conditions de la négociation.

Section 2 – Les caractères des périmètres au sein des relations individuelles

233. La dimension particulière de la relation de travail³⁴¹ permet un dépassement du strict schéma contractuel pour son exécution. Ainsi, certaines qualités de la relation de travail telle que l'ancienneté³⁴² peuvent être appréciées non plus seulement de manière contractuelle mais aussi institutionnelle dans d'autres espaces que l'entreprise³⁴³. Les périmètres sont donc bien présents au sein des relations individuelles

³⁴¹ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », D. 1998, pp. 359-368.

³⁴² G. VALLÉE, *L'ancienneté en droit français et québécois : une approche de droit comparé*, Thèse, Lille 3, 1992, p. 1, cité dans B. REYNÈS, « L'ancienneté en droit du travail : quelles perspectives ? », RDT 2007, pp. 702-709, n°16 ; G. VALLÉE, « La notion d'ancienneté en droit du travail français », Dr. Soc. 1992, pp. 871-881 ; J. SAVATIER, « Détachement ou mutation de salariés entre sociétés d'un même groupe et calcul de l'ancienneté », Dr. Soc. 1994, pp. 542-546.

³⁴³ G. VALLÉE, *art. préc.* L'ancienneté du salarié peut ainsi être appréciée en raison de son appartenance à un même groupe dans lequel il réalise une relation de travail. Le périmètre de la mesure de l'ancienneté est l'entreprise et non pas l'établissement (Cass. Soc. 13 mars 1985, n°82-43518, Bull. civ. V 1985, n°162 p. 162 ; Cass. Soc. 29 mars 2005, n°04-60139, Bull. civ. V 2005, n° 102 p. 87). La référence au groupe pour son appréciation n'est qu'une exception lorsque le salarié réalise plusieurs mutations professionnelles (Cass. Soc. 31 octobre 1989, n°86-42643, *inédit* ; Cass. Soc. 8 juillet 1997, n°96-60295, Bull. civ. V 1997, n° 253 p. 183). L'ancienneté se mesure aussi dans le périmètre du groupe pour la détermination de l'électorat aux élections professionnelles (Cass. Soc. 19 juillet 1979, n°79-60123, Bull. soc. 1979, n°652 ; Cass. Soc. 3 octobre 2007, n°06-60063, Bull. civ. V 2007, n°149, note F. DUMONT, « Élections professionnelles : conditions d'éligibilité », JCP S n°47, 20 novembre 2007, 1882 ; Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-44454, Bull. civ. V, 2010, n°36, RJS 04/2010, pp. 309-310 ; note C. RADÉ « Accords collectifs », Dr. Soc. 2010, pp. 478-479. Une appréciation de l'ancienneté est aussi réalisée au niveau du groupe pour l'année d'ancienneté exigée pour la désignation d'un délégué syndical exigée à l'article L. 2143-1 C. trav. , V. aussi Cass. Soc. 7 mars 2001, n°99-60442, Bull. civ. V 2001, n°75 p. 58, obs. F. CHAMPEAUX, « Calcul de l'ancienneté », Sem. Soc. Lamy 2001, n°1023 ; obs. J. SAVATIER, Dr. Soc. 2001, pp. 569-570. Cette interprétation souple de l'ancienneté permet aussi d'apprécier l'ancienneté d'un salarié protégé

de travail. Certaines obligations imposées à l'employeur supposent la définition d'un périmètre pour son exécution. Leur pluralité impose encore l'étude de leurs éléments constitutifs qui peut s'articuler de manière chronologique lors de l'exécution de la relation de travail (§1) et lors de sa rupture (§2). La méthodologie employée précédemment reste valable³⁴⁴. La recherche de la caractérisation des périmètres ressort soit d'une définition accordée au périmètre concerné, soit à travers l'étude du dispositif juridique où ils sont mobilisés.

§ 1 – Périmètres et exécution de la relation de travail

234. L'étude des règles régissant les relations entre l'employeur et le salarié fait apparaître trois domaines majeurs de recours au périmètre. Tout d'abord, il s'agit de la mise en œuvre du principe d'égalité (A) et de l'organisation de la mobilité salariale (B) ou alors des règles du maintien du contrat de travail au sein de l'entité économique autonome (C).

A. Le périmètre d'appréciation du principe d'égalité

235. Un périmètre de référence. Le principe d'égalité de traitement tel qu'il est défini à l'article premier de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen³⁴⁵ se

ayant fait l'objet d'une réintégration suite à l'annulation de l'autorisation de licenciement, Cass. Soc. 23 juin 1999, n°98-60383, Bull. civ. V 1999, n° 294, p. 212. De même, l'ancienneté requise pour la désignation d'un délégué syndical peut se calculer quand bien même le salarié ait connu plusieurs contrats de travail successifs avec des périodes d'interruption, Cass. Soc. 15 mai 1991, n°90-60310, Bull. civ. V 1991, n° 244, p. 149. Cette situation est toutefois atypique car les juges ont affirmé récemment que la mesure de l'ancienneté d'un salarié non titulaire d'un mandat de représentation ne pouvait se réaliser au sein du groupe d'entreprises même lors de la succession de plusieurs contrats, Cass. Soc. 20 octobre 2010, n°08-40822, Bull. civ. V 2010, n° 239, RJS 01/2011, pp. 21-22, Obs. A. BARÈGE, « Succession de contrats de travail au sein d'un groupe, période d'essai et ancienneté », JCP S n°5, 1^{er} février 2011, 1041. La mesure de l'ancienneté est refusée au niveau du groupe d'entreprises en raison de la distinction des personnes morales en présence.

³⁴⁴ Cf. *supra* § n°161.

³⁴⁵ Article premier de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen : « *Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune* ». V. sur le principe d'égalité en droit du travail : P. ADAM, *Individualisation du droit du travail, essai sur la réhabilitation juridique du salarié individu*, Paris, LGDJ, Bibliothèque droit social, Tome 39, 2005, n° 292 et s., pp. 226 et s.; A. BARÈGE, B. BOSSU, « Principe d'égalité et lutte contre les discriminations », in B. BOSSU (dir.), *Discrimination et égalité de traitement en droit du travail*, Lille, Hélinia Éd. Dalloz, Coll. Colloques et opinions, 2013, pp. 11-44, spéc. p. 12; J. -F. CÉSARO, « L'ascension du principe jurisprudentiel d'égalité », JCP S n°26, 30 juin 2015, 1242.

traduit en droit du travail à travers le principe de non-discrimination³⁴⁶ et celui d'égalité de traitement qui « *impose de traiter de manière égale des situations équivalentes* »³⁴⁷. Loin de se confondre dans un total égalitarisme, l'égalité de traitement « *s'entend de la situation dans laquelle tous, dans un périmètre de référence, disposent des mêmes droits, jouissent des mêmes avantages, supportent les mêmes obligations ou subissent les mêmes contraintes* »³⁴⁸. En ce domaine, le périmètre permet de circonscrire les personnes pour lesquelles leurs différences n'auraient plus de pertinence³⁴⁹. Ils identifient alors un ensemble de salariés soumis à des conditions de travail identiques.

236. Une intervention jurisprudentielle. Outre une référence à l'entreprise³⁵⁰, le législateur n'a pas précisé les éléments de ce périmètre, c'est le juge qui s'est interrogé sur ses contours par une appréciation de la pertinence d'une comparaison des conditions de travail au niveau d'une UES³⁵¹. L'application au sein de l'UES du principe « *à travail égal, salaire égal* »³⁵² était justifiée par l'unité sociale qui impose la soumission aux mêmes conditions dictées par l'unité de direction. En ce cas, le juge a fait référence à une même entreprise. Or, les juges de la Cour de cassation ont refusé cette solution. Leur analyse repose, non pas sur la délimitation d'un ensemble de salariés soumis aux mêmes

³⁴⁶ Le principe de non-discrimination est règlementé à l'article L. 1132-1 C. trav. Il s'agit de condamner toutes les différences entre deux individus reposant sur des motifs illicites tels que la race, la religion, l'état de santé ou encore le sexe. Ce principe a été distingué avec précision par les juges de la Cour de cassation : Cass. Soc. 27 octobre 1999, n°98-40769, 98-40783, Bull. civ. V 1999, n° 422 p. 312, Obs. G. COUTURIER, « Négociation d'établissement et discriminations entre les salariés », Dr. Soc. 2000, pp. 185-189 ; note F. SARAMITO, Dr. Ouvrier 2003, n°664, pp. 489-492 ; Cass. Soc. 18 janvier 2006, n°03-45422, Bull. civ. V 2006, n°17 p. 17, RJS 04/2006, pp. 322-324 ; note H. TISSANDIER, « Négociation collective et différences de traitement entre salariés », RDT 2006, p. 38 ; note D. CORRIGNAN-CARSIN, « Principe à travail égal, salaire égal : différence de traitement entre établissement au sein d'une même entreprise », JCP S n° 12, 21 mars 2006, 1239.

³⁴⁷ A. BARÈGE, B. BOSSU, *op. cit.*, *spéc.* p. 33.

³⁴⁸ A. JEAMMAUD, « Du principe de l'égalité de traitement des salariés », Dr. Soc. 2004, pp. 694-705.

³⁴⁹ A. LYON-CAEN, « L'égalité et la loi en droit du travail », Dr. Soc. 1990, pp. 68-75. Pour cet auteur, l'égalité aurait « *une fonction identitaire* », en ce qu'elle trace des frontières entre des individus qualifiés « *de cercle des égaux* ». V. aussi : G. AUZÉRO, « Avantages catégoriels, principe d'égalité et négociation collective », RDT 2012, pp. 269-275.

³⁵⁰ Art. L. 1132-1 C. trav.

³⁵¹ Cass. Soc. 1^{er} juin 2005, n°04-42143 à 02-42149, Bull. civ. V 2005, n° 185, p. 163, obs. P. LOKIEC, « La Cour de cassation précise le périmètre d'application du principe "à travail égal, salaire égal" », JCP G n°27, 6 juillet 2005, II, 10092.

³⁵² Cass. Soc. 29 octobre 1996, n°92-43680, Bull. civ. V 1996, n° 359 p. 255, note A. SAURET, JCP E n° 316 janvier 1997 904 ; obs. A. LYON-CAEN, « De l'égalité de traitement en matière salariale », Dr. Soc. 1996, pp. 1013-1015 ; Cass. Soc. 6 juillet 2010, n°09-40021, Bull. civ. V 2010, n° 158 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ième} Éd., 2008, n°71, pp. 342-345 ; Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18362, Bull. civ. V 2014, n° 252, RJS 01/2015, pp. 31-32. V. aussi : Ph. WAQUET, « Retour sur l'arrêt Ponsolle », RDT 2008, pp. 22-26.

conditions de travail³⁵³ mais sur les conditions de détermination des droits à rémunération des salariés. La comparaison des conditions salariales n'est possible que si elles résultent de la loi ou de convention ou accord collectif commun. Par contre, si les conditions sont fixées par l'employeur, la comparaison ne peut aller au-delà de l'entreprise. Cette solution a même été entendue plus strictement, par la suite, puisque les juges ont affirmé que le groupe ne peut être un périmètre pour l'appréciation de l'égalité de traitement³⁵⁴ quand bien même les salariés seraient soumis à la même convention collective³⁵⁵.

Ainsi, le périmètre de comparaison³⁵⁶ s'il détermine un ensemble de salariés soumis à des conditions communes, ce périmètre s'identifie par la figure de l'employeur, c'est-à-dire « celui qui est au premier chef tenu au respect du principe de l'égalité de traitement »³⁵⁷. Ces décisions procèdent de l'idée que « les salariés n'ont qu'un seul débiteur d'obligations, à savoir leur employeur et lui seul »³⁵⁸. Ainsi, seule l'entreprise ou encore l'établissement (s'il se caractérise par un centre décisionnel autonome et si des raisons

³⁵³ L'identité des conditions de travail a été jugée comme nécessaire pour l'octroi d'avantages de la part de l'employeur : Cass. Soc. 18 janvier 2000, n°98-44745, 98-44753, Bull. civ. V 2000, n°25, p. 19, C. GOASGEN, « Égalité de traitement. Les challenges commerciaux sous surveillance », Sem. Soc. Lamy 2000, n°974, pp. 10-11.

³⁵⁴ Cass. Soc. 14 septembre 2010, n°08-44180, *inédit*, RJS 11/2010, p. 759. V. aussi : Cass. Soc. 23 novembre 2011, n°10-24897, *inédit* ; Cass. Soc. 20 novembre 2012, n°11-20341, *inédit* ; Cass. Soc. 9 octobre 2013, n°12-16664, *inédit* ; Cass. Soc. 16 septembre 2015, n°13-28415, *à paraître*, note J. DANIEL, « Pas de comparaison entre sociétés d'un groupe », JCP S n°46, 10 novembre 2015, 1408.

³⁵⁵ Cass. Soc. 24 septembre 2008, n°06-45579, Bull. civ. V 2008, n°175 ; J. SAVATIER, « À propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière d'harcèlement moral », Dr. Soc. 2009, pp. 57-63 ; note P. ADAM, « La chambre sociale de la Cour de cassation exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral, pourquoi pas ? Pourquoi faire ? », Dr. Ouvrier 2008, n°724, pp. 545-551 ; note A. MARTINEL, « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », Sem. Soc. Lamy 2008, n°1368, pp. 5-10 ; avis et note D. ALLIX, C. LEBROGNE-INGELAERE, « Harcèlement : le contrôle de la qualification de harcèlement moral par la Cour de cassation », JCP S n°42, 14 octobre 2008, 1537.

³⁵⁶ G. AUZÉRO, « L'application du principe d'égalité de traitement dans l'entreprise », Dr. Soc. 2006, pp. 822-825.

³⁵⁷ G. AUZÉRO, *op. cit.*, V. aussi J. DANIEL, « La logique des périmètres », in J. CÉSARO (dir.), *L'égalité en droit social, pragmatisme et prospective*, Paris, Lexis Nexis, 2012, pp. 78-96. Dans l'arrêt étudié, si le périmètre du coemploi avait été retenu, le périmètre d'application du principe d'égalité de traitement aurait pu emprunter ses contours. De plus, la nature du lien juridique unissant la personne du salarié avec celle de l'employeur importe peu puisqu'une différence de traitement entre des salariés sous un statut de droit public et ceux relevant du droit privé doit reposer non pas sur la nature juridique distincte des statuts mais sur des motifs objectifs à charge pour l'employeur d'en contrôler la réalité et la pertinence. V. sur ce point : Cass. Ass. Plen. 27 février 2009, n°08-40059, Bull. Ass. Plen. 2009, n° 2, Obs. H. TISSANDIER, « Des statuts juridiques distincts suffisent-ils à justifier une différence de rémunération ? », RDT 2009, pp. 316 et s. ; Cass. Soc. 16 février 2012, n°10-21-864 à n°10-21868, Bull. civ. V 2012, n°76, Obs. J. DANIEL, « Égalité de traitement et différence de statut », JCP S n°14, 3 avril 2012, 1147.

³⁵⁸ G. AUZÉRO, J. -M. CHONNIER, « Les conventions et accords collectifs de travail à l'épreuve de l'égalité de traitement », Dr. Soc. 2011, pp. 52-58. Ces auteurs soulignent le fait tout de même qu'un accord collectif conclu au niveau du groupe ou de l'UES ne peut pas instituer une différence de traitement entre les salariés du même périmètre.

objectives liées aux caractéristiques de l'établissement le justifient³⁵⁹) servent à l'appréciation de l'égalité de traitement.

237. La critique doctrinale. Le périmètre de comparaison doit correspondre à un ensemble de salariés soumis aux mêmes conditions de travail. C'est ainsi qu'un auteur³⁶⁰ proposa de retenir le groupe d'entreprises en raison du développement des relations intragroupes. La possibilité de permutation professionnellement les salariés constitue un indice des relations entre entreprises qui fait naître des intérêts communes aux salariés. Toutefois, d'autres auteurs affirment que la présence de l'employeur dans la détermination du périmètre de comparaison est nécessaire³⁶¹. Dans le cas contraire, les salariés issus d'entreprises distinctes, pourraient revendiquer les avantages issus de chaque entreprise, ce qui augmenterait le coût du travail en commun.

238. Ainsi, le périmètre du principe d'égalité de traitement regroupe des salariés soumis à des conditions de travail semblables et se caractérise par la nécessaire présence de l'employeur, débiteur de l'obligation. Une logique distincte différencie les périmètres liés à l'exercice de la mobilité du salarié.

B. Les périmètres de la mobilité

239. La mobilité est de plus en plus présente les dispositions du droit du travail. Considérée comme un outil d'employabilité pour le développement des parcours professionnels, la mobilité « désigne des dispositifs permettant un changement de situation des salariés, que ces changements interviennent au sein de l'entreprise ou qu'ils les conduisent à quitter l'entreprise »³⁶². Cette notion peut se qualifier de professionnelle

³⁵⁹ Cass. Soc. 21 janvier 2009, n°07-43452, Bull. civ. V 2009, n° 15, note J. -F. CÉSARO, « Rémunération : l'égalité entre établissements d'une même entreprise », JCP S n°14, 31 mars 2009, 1151 ; note C. RADÉ, « Variations autour de la justification des atteintes au principe « travail égal, salaire égal », Dr. Soc. 2009, pp. 399-409 ; Th. AUBERT-MONPEYSSSEN, « Égalité salariale et pluralité d'établissements », RDT 2009, pp. 321-322 ; Cass. Soc. 28 octobre 2009, n°08-40457 ; Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-30. 162 à n°10-30. 171, Bull. civ. V 2011, n° 154, RJS 08/2011, p. 631-632 ; note J. DANIEL, « Le principe d'égalité de traitement entre établissements distincts », JCP S n°51, 20 décembre 2011, 1579. La jurisprudence communautaire procède d'une même approche : CJCE 8 avril 1976, Defrenne II, aff. 43/75, Rec. 455, point 40.

³⁶⁰ J. -L. DENIER, « Menace sur le groupe ? », Sem. Soc. Lamy 2003, n°1116, pp. 6-9. Cet auteur retient tout de même certaines apories du groupe en raison des pluralités présentes en son sein : pluralité d'organisation, pluralité de communauté de travail, pluralité de personnes morales.

³⁶¹ J. DANIEL, *art. préc.* n° 129, p. 82.

³⁶² Définition fournie par Alexandre Fabre, Compte rendu d'une séance de l'AFDT avec Savine Bernard, Alexandre Fabre et Yasmine Tarasewicz, « Vers un droit des mobilités ? », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1617.

lorsqu'elle entraîne une évolution du salarié dans son emploi³⁶³. La mobilité peut aussi s'exercer au sein du secteur géographique, elle est alors qualifiée de mobilité géographique. Là encore, le domaine de la mobilité est irrigué des périmètres différents que l'observation nous permet de caractériser.

240. Condition d'application. Le secteur géographique a été institué par le juge confronté à la problématique de la modification du contrat de travail³⁶⁴. Ce périmètre est également une condition de validité de la clause de non-concurrence³⁶⁵, une condition de la clause de mobilité³⁶⁶, tout comme pour les accords de mobilité interne³⁶⁷. Dans tous

³⁶³ Sans pour autant qu'une modification géographique soit nécessaire, et nécessite un lien prégnant avec la formation professionnelle. B. SIAU, « La mobilité professionnelle », *Dr. Soc.* 2011, pp. 883-887 ; M. LEMOINE, « Mobilité et organisation de l'entreprise : une dynamique indispensable », *JCP S* n°11, 18 mars 2014, 1102 ; M. MAUDET-BENDAHAN, *La mobilité géographique du travailleur salarié au sein de l'Union Européenne*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 57, 2012, n°10-15, pp. 10-11

³⁶⁴ Cass. Soc. 8 octobre 1987, n°84-41902, *Bull. civ. V* 1987, n° 541 p. 344, note J. SAVATIER, *Dr. Soc.* 1988, pp. 141 et s.; obs. Y. SAINT-JOURS, *D.* 1988, pp. 57 et s. ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ème} Éd. , 2008, n°49, p. 266-267. V. aussi : F. GÉA, M. -F. MAZARS, « Contrat de travail et normes collectives », *BICC*, 1er octobre 2012, pp. 40-70, *spéc.* p. 45. En effet, suite à la construction prétorienne du régime de la modification du contrat de travail, il a fallu déterminer les situations où le consentement du salarié était nécessaire. Dans le domaine de la modification du lieu de travail (Ph. WAQUET, « Le renouveau du contrat de travail », *RJS* 05/1999, p. 383. *V. Cass. Soc.* 20 octobre 1998, n°96-40757, *Bull. civ. V* 1998, n°431 p. 323, *RJS* 01/1999, p. 24 ; *Cass. Soc.* 4 mai 1999, n°97-40576, *Bull. civ. V* 1999, n° 186 p. 136, M. HAUTEFORT, « Changement de lieu, la mystérieuse notion de « secteur d'activité », *JSL* 1999, n°37, pp. 7-9 ; *Cass. Soc.* 20 février 2007, n°05-45513, *inédit* ; *Cass. Soc.* 26 octobre 2011, n°09-71322, *inédit*). Les juges ont interprété l'équilibre entre une nécessaire liberté de gestion du personnel et la protection du salarié. Si la modification du lieu de travail dépasse les frontières du secteur géographique, le consentement du salarié sera impératif car la modification envisagée est plus intense qu'un simple changement des conditions de travail.

³⁶⁵ Au terme de la clause de non concurrence, le salarié s'engage à s'abstenir postérieurement à l'expiration du contrat de travail intervenue pour quelque motif que ce soit, d'exercer en son nom et pour son compte, ou le compte d'autrui, une activité économique ayant totalement ou partiellement, le même objet que l'activité principale de son ancien employeur. La limitation de la concurrence se porte sur le secteur géographique afin de ne pas éteindre toutes les possibilités d'emploi du salarié. *Cass. Soc.* 11 octobre 1990, n°86-45320, *Bull. civ. V* 1990, n° 459 p. 278; *Cass. Soc.* 27 février 1996, n°92-43469, *inédit* ; *Cass. Soc.* 5 décembre 2001, n°99-44407, *inédit*. V. aussi : N. GAVALDA, « Les critères de validité des clauses de non concurrence en droit du travail », *Dr. Soc.* 1999, pp. 582-590; P. LOKIEC, S. ROBIN-OLIVIER, « La clause de non-concurrence (Droits d'ici/ Droits d'ailleurs) », *RDT* 2007, pp. 674 et s.

³⁶⁶ *Cass. Soc.* 4 juin 2008, n°07-40612, *inédit*. Y. AUBRÉE, *Répertoire Dalloz – Contrat de travail* (Clauses particulières), n°83-91 ; J. -E. RAY, « La mobilité du salarié, aspects individuels », *Dr. Soc.* 1989, p. 432 ; D. SAADAT, « La mobilité du salarié entre négociation collective et contrat de travail », *Dr. Ouvrier* 2015, n°801, pp. 223-227 ; G. LOISEAU, « La police des clauses du contrat de travail : le paradigme de la clause de mobilité », *JCP S* n°3,13 janvier 1999, 1013

³⁶⁷ *Cass. Soc.* 3 mai 2012, n°11-10143, *inédit*, *Sem. Soc. Lamy*, 2012, n°1541, p. 13; *Cass. Soc.* 9 novembre 2011, n°10-10320, *inédit* ; *Cass. Soc.* 18 mai 2011, n°09-42232, *inédit*, note F. -J. PANSIER, *CSBP* 2011, n°232, pp. 205-206. Exposé des motifs de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (JO 16 juin 2013, p. 9958). V. aussi : F. FAVENNEC-HÉRY, « Accords de mobilité interne : un rendez-vous manqué ? », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1592, pp. 47-48 : « *Le but est de favoriser une mobilité anticipative des salariés, distincte de la mobilité curative organisée par le plan de sauvegarde de l'emploi et de substituer à la mobilité contractuelle, la mobilité conventionnelle* ». Cet accord de mobilité interne complète le volet mobilité du personnel de la GPEC prévu à l'article L. 2242-15 1° C. trav. Les accords collectifs de gestion de l'emploi participent aussi à l'organisation de la mobilité professionnelle des salariés. V. F. FAVENNEC-HÉRY, « Les variables de la mobilité : organiser », *JCP S* n°11, 18 mars 2014, 1104.

ces mécanismes, le secteur géographique est mobilisé pour apporter une appréciation sur les conditions de la mobilité décidées par l'employeur.

241. Des caractères objectifs. Pour la réalisation de cette fonction, les juges du fond³⁶⁸ ont caractérisé ce périmètre sans lui accorder une définition précise. Une indication non négligeable a toutefois été fournie en 1999. Dans le célèbre arrêt Hczyszyn dit arrêt « H », les juges de la Haute juridiction ont affirmé que le secteur géographique s'appréciait de manière objective. Les critères comme la distance kilométrique entre les lieux de travail et le domicile, les conditions de circulation et les temps réels de parcours, la desserte par les transports en commun³⁶⁹ sont les indices récurrents que les juges utilisent pour définir le secteur géographique³⁷⁰. D'autres critères peuvent intervenir, en complément, afin de tenir compte de la particularité du mécanisme ayant recours au périmètre du secteur géographique. Par exemple, ce dernier utilisé comme condition d'application de la clause de non concurrence du territoire se détermine par l'intérêt de l'entreprise³⁷¹.

Un critère subjectif est également présent dans l'appréciation du secteur géographique. La mobilité organisée dans ce dernier ne doit pas porter excessivement atteinte à la vie privée et familiale³⁷², auquel cas le refus de la modification ne pourra pas être considéré comme fautif. De plus, l'appréciation des juges tend à prendre d'avantage en considération les

³⁶⁸ Cass. Soc. 4 mai 1961, Bull. n°462. Le contrôle de la Cour de cassation ne s'exerce que sur le défaut de motivation ou en cas d'erreur manifeste d'appréciation. Le secteur géographique exclut de son application les professions ayant par nature des impératifs de mobilité (tel que les voyageurs, représentant et placiers) ; mais il semble que dans ces cas un périmètre dans la philosophie est analogue au secteur d'activité s'instaure.

³⁶⁹ Cass. Soc. 15 juin 2004, n°01-44707, *inédit*, RJS 10/2004, pp. 691-692 ; note B. BOUBLI, « Le changement du lieu de travail », *Sem. Soc. Lamy* 200, n°1180, pp. 8-11. Il s'agit de la desserte des transports en communs et non pas les conditions de transport depuis le domicile de la salariée. CA Versailles, 6 avril 2004, n°03-3080, 6^{ième} ch. SARL Climex c/ Baudry. RJS 10/04, n°997. V. aussi Cass. Soc. 12 juin 2014, n°13-15139, *inédit* ; CE 23 décembre 2014, n°36416, 364633, RJS 03/2015, pp. 186-188 ; Cass. Soc. 28 mai 2015, n°14-13166, *inédit*, RJS 02/2016, pp. 152-153 ; Cass. Soc. 7 juillet 2016, n°15-15342, *inédit*.

³⁷⁰ É. SENNA, « Illustrations jurisprudentielles en région Languedoc-Roussillon de la notion de secteur géographique », *Dr. Soc.* 2011, pp. 930-932.

³⁷¹ É. JEANSEN, Y. PAGNERRE, B. TEYSSIÉ (dir.), Ph. ROZEC (Coll), *op. cit.*, p. 282 : « lorsqu'il est question d'un savoir-faire, d'un brevet ou autre secret de fabrication, l'espace couvert par l'obligation de non concurrence doit correspondre à l'implantation de l'entreprise. En revanche, lorsqu'il s'agit d'une fonction emportant gestion d'une clientèle précise, l'étendue spatiale épouse le secteur de prospection du salarié ».

³⁷² Cass. Soc. 23 mars 2011, n°09-69127, *inédit*, Obs. A. GARDIN, *Dr. Ouvrier* 2011, p. 367 ; Cass. Soc. 7 juillet 2016, *préc.* De même, la mobilité interne considérée collectivement à travers les accords de mobilité mentionne *des limites au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 C. trav. (Art. L. 2242-17 et L. 2242-18 C. trav.)*. La caractérisation du secteur géographique se subjectivise par des éléments propres au salarié concourant à l'affirmation d'une vocation protectrice de ce périmètre dans l'appréciation de la décision de l'employeur.

conditions de réalisation de l'activité, c'est-à-dire, qu'au regard du cadre habituel de l'activité³⁷³ un espace de mobilité existe. Le salarié ne peut alors refuser la réalisation de sa prestation de service dans cet espace³⁷⁴.

242. Les tentatives de définition doctrinale. Certains auteurs de doctrine ont essayé de déterminer la teneur du secteur géographique. Ainsi, Philippe Waquet a proposé la notion de secteur urbain qu'il qualifie comme plus restrictive que celle du bassin d'emploi ou de l'agglomération urbaine³⁷⁵. Le secteur urbain s'appuie sur l'organisation

³⁷³ Les juges utilisent l'expression de cadre habituel d'activité pour révéler la mobilité inhérente aux fonctions du salarié. Cette dernière se retrouve aussi dans le contentieux des cas de recours des contrats temporaires à travers la question de la notion d'accroissement temporaire d'activité et dans le contentieux de la rémunération pour déterminer la teneur du travail effectif du salarié (Cass. Soc. 23 novembre 2010, n°09-42524, *inédit*).

³⁷⁴ Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-40422, *inédit*. Un arrêt du 22 janvier 2003 (n°00-43826, Bull. civ. V 2003, n°15, p. 15, note C. CHARBONNEAU, « Mobilité temporaire et intérêt de l'entreprise », CSBP 2003, n°150, pp. 239-241) rendu dans le domaine de déplacement occasionnel, présentait déjà un lien entre les missions attribuées et une possible mobilité au-delà du secteur géographique : « *le déplacement occasionnel imposé à un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ne constitue pas une modification de son contrat de travail dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique* ». V. aussi : Cass. Soc. 22 janvier 2003, n° 00-42637, Bull. civ. V 2003, n°14, p. 14, note C. CHARBONNEAU, *préc.* ; Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°10-30219, Bull. civ. V 2012, n° 217, note F. -J. PANSIER, CSBP 2012, n°245, pp. 313-314, Dr. Ouvrier 2012, n°77, pp. 655-657 ; note Ph. GRIGNON, « Une clause de mobilité abordée par la nature des fonctions du salarié », JCP E n°1, 3 janvier 2013. D'autres solutions inédites ont confirmé cette position jurisprudentielle: Cass. Soc. 24 octobre 2012, n°11-17543, *inédit*, RJS 01/2013, p. 27; Cass. Soc. 10 avril 2013, n°11-28480, *inédit* ; Cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-28916, *inédit* ; Cass. Soc. 2 avril 2014, n°12-19573, Bull. civ. V 2014, n° 94, note J. MOULY, « Déplacement entrant dans le cadre habituel de l'activité du salarié et affectations occasionnelles hors du secteur géographique : une frontière incertaine », Dr. Soc. 2014, pp. 677-678, note C. PUIGELIER, « Licenciement pour motif personnel- Refus d'une nouvelle affectation : la faute grave en débat », JCP S n° 29 22 juillet 2014 1310; Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-11906 à 13-11909, Bull. civ. 2014, n° 183 ; RJS 10/2014, p. 577, note J. MOULY « Validité d'une clause de mobilité géographique prévue pour la France entière », Dr. Soc. 2014, pp. 857-858 ; note F. DUMONT, « Contrat de travail-clause de mobilité : le territoire français est une précision suffisante », JCP S n°1 13 janvier 2015, 1003. Ces solutions peuvent être comprises comme une rupture dans la jurisprudence relative aux affectations occasionnelles hors du secteur géographique et à la clause de mobilité en instaurant une scission entre des salariés sédentaires et des salariés nomades, A. FABRE, « Salariés sédentaires vs salariés nomades. Le va-et-vient de la jurisprudence sur la mobilité géographique », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1633, pp. 66-70. Le domaine reste incertain car les conditions posées en 2010 pour les affectations occasionnelles des salariés dits sédentaires se justifient aussi eu égard à la spécificité des fonctions exercées (Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-41412, Bull. civ. V 2010, n°31, RJS 04/2010, pp. 272-273, note N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Modification temporaire de l'affectation géographique », JCP G n°8, 22 février 2010, 414 note C. RADÉ, « Affectation exceptionnelle d'un salarié », Dr. Soc. 2010, pp. 470-472 ; note J. -Y. FROUIN, « Mutation géographique occasionnelle au-delà des limites d'un même secteur géographique ou d'une clause de mobilité géographique : conditions de validité », RDT 2010, pp. 2262-228 ; note B. LARDY-PÉLISSIER, « Au nom de l'intérêt de l'entreprise... », Dr. Ouvrier, n°177, 2010, pp. 356 et s. V. aussi A. GARDIN, « Le changement temporaire du lieu de travail du salarié. L'art de l'équilibre », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1461, pp. 5-8.

³⁷⁵ Proposition suggérée par le Doyen Waquet, Liaisons sociales. 12 mai 1999, quotidien n°12910, V. aussi du même auteur, « Le renouveau du contrat de travail », RJS 1999, pp. 383 et s. Sur la notion de bassin d'emploi, V. H. GUYOT, « La revitalisation des bassins d'emplois », JCP S n°27, 2 juillet 2013, 1276 ; F. HÉAS, « La revitalisation des bassins d'emploi, circulaire DGEFP/DGCIS/DATAR n°2012-14 du 12 juillet 2012 relative à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation instituées à l'article L. 1233-84 du Code du travail », RDT 2012, pp. 629-632. Cass. Soc. 5 juin 2002, n°00-41948, *inédit*, Cass. Soc. 26

de la ville et prend notamment en compte les facilités de communication, les voies de transports, *etc.*³⁷⁶. La doctrine s'accorde sur le choix de caractères objectifs issus des sciences géographiques et économiques³⁷⁷. Ainsi, le secteur géographique se distingue par des caractères majoritairement objectifs liés à la géographie, ce qui souligne une nouvelle distinction entre les périmètres.

243. L'observation des périmètres présents dans l'exécution de la relation de travail montre l'importance de l'employeur dans leur détermination mais elle permet aussi de distinguer de nouveaux caractères objectifs à travers de nouvelles utilisations des périmètres.

C. Le périmètre de l'entité économique autonome

244. L'entité économique autonome a été institutionnalisée afin de permettre l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Cette disposition prévoit le maintien de la relation contractuelle des salariés lorsque survient une opération de transfert d'entreprise. L'entité économique autonome bénéficie d'une définition³⁷⁸ : il s'agit d' « *une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens en vue de la poursuite d'une activité économique que celle-ci soit essentielle ou accessoire* ». Les jurisprudences françaises et européennes ont explicité cette définition en insistant notamment sur le critère de l'autonomie et du maintien

janvier 2011, n°09-40286, *inédit*. Dans cet arrêt le demandeur au pourvoi soulignait la différence entre le secteur géographique et le bassin d'emploi ; les juges de la Cour de cassation n'ont pas confirmé cette distinction mais se servent de la notion de bassin d'emploi pour apprécier celle de secteur géographique, attitude confirmant leur dichotomie, à notre sens.

³⁷⁶ Ph. WAQUET, *art. préc.* . p. 383. V. aussi F. CANUT, « Le secteur géographique », *Dr. Soc.* 2011, pp. 923-929. Pour un exemple récent : Cass. Soc. 12 juin 2014, *préc.*

³⁷⁷ Jean-François Césaró, par comparaison de l'entreprise à un immeuble explique que le secteur géographique participe à une mobilité par destination, « *le centre de gravité de la mobilité étant l'exploitation, c'est-à-partir de l'implantation de celle-ci qu'il convient d'envisager les déplacements possibles du salarié* », J. -F. CÉSARO, « Entre mobilité interne et mobilité externe à l'entreprise », *JCP S* n°11, 18 mars 2014, 1106.

³⁷⁸ Art. 1^{er} §1 b Directive 2001/23 du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82 du 22 mars 2001, pp. 0016-0020).

d'activité³⁷⁹. Ces deux éléments sont imposés par la finalité de l'opération de maintien du contrat de travail.

245. Le critère de l'autonomie. En effet, l'entité économique autonome se caractérise comme un élément juridique individualisé conservant son identité malgré l'opération de restructuration³⁸⁰. « *L'autonomie existe chaque fois que l'ensemble considéré est viable économiquement et que son objectif, sa raison sociale et son organisation rendraient inutile son rattachement à un autre ensemble plus vaste ou plus structuré, qu'il pourrait constituer une entreprise à lui seul* »³⁸¹. « *Elle implique une certaine indépendance étayée par une organisation propre ainsi qu'un personnel et des moyens matériels dédiés à la réalisation de l'objectif qui lui est spécialement assigné* »³⁸². L'appréciation de l'autonomie de l'entité économique autonome relève d'une casuistique exigeante pour les juges de la Cour de cassation³⁸³. Les arrêts Perrier du 18 juillet 2000³⁸⁴ ont précisé que l'indépendance fonctionnelle³⁸⁵ comportait l'attribution d'un personnel organisé uniquement pour cette activité³⁸⁶ – c'est-à-dire non polyvalent³⁸⁷ – une direction propre et l'existence d'objectifs et de résultats liés à l'activité. L'existence d'une communauté de travail affectée à l'activité cédée³⁸⁸ – marqueur du périmètre de l'entreprise – permet aussi de déceler l'autonomie nécessaire à l'entité économique autonome³⁸⁹. La présence de moyens matériels ou immatériels, des actifs participe aussi à

³⁷⁹ N. MOIZARD, *Transferts d'entreprise. Droit de l'Union européenne et droit français*, Paris, Éd. Larcier, Coll. Paradigme, 2015, n°15-24, pp. 27-34.

³⁸⁰ C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, n°316, pp. 300-301.

³⁸¹ Y. CHAGNY, « Voyage autour de l'entité économique », *op. cit.*

³⁸² M. GADRAT, *Restructurations et droit social*, Thèse Bordeaux, 2014, n°922, p. 850.

³⁸³ M. GADRAT, *op. cit.* n°919, p. 847.

³⁸⁴ Cas. Soc. 18 juillet 2000, n°99-13976, n°98-18037, Bull. civ. V 2000, n°285, p. 225, note G. COUTURIER, « L'article L.122-12 du Code du travail et les pratique d'externalisation », *Dr. Soc.* 2000, pp. 845-851. Cette question a été aussi soulevée dans le domaine médical où l'article L. 6113-2 du Code de la santé publique envisageait une prise en charge globale du patient, ce qui refuse toute autonomie des services de restauration, hôtellerie, etc. La cour de justice a refusé une conception si stricte de l'autonomie en ce domaine par l'arrêt *Abler* et la jurisprudence française s'est accordée avec cette interprétation. Cass Soc. 27 mai 2009, n°08-4039, Bull. civ. V 2009, n°138.

³⁸⁵ P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ème} Éd., 2013, n°25, p. 23.

³⁸⁶ CJCE 10 décembre 1998, *Aff.* C-173/96 et C-247/96. Cela peut être aussi la possibilité de posséder ses propres instances de représentation, Cass. Soc. 9 novembre 2005, n° 03-47188, Bull. civ. V 2005, n°313, p. 275 ; Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-23609, Bull. civ. V 2011, n°264.

³⁸⁷ La polyvalence des salariés est donc « *un obstacle rédhibitoire à la qualification d'entité autonome* », P. MORVAN, *op. cit.*, n°47, p. 33 ; *contra* M. GADRAT, *op. cit.*, n°923, p. 851, pour cet auteur, ce critère n'a pas la qualité de rédhibitoire car « *dans la mesure où lorsqu'un salarié effectue son travail dans le cadre de plusieurs entités dont l'une est l'objet d'un cession relevant de ce texte, le contrat de travail du salarié se trouve scindé en deux du fait de son transfert partiel* ».

³⁸⁸ Cass. Soc. 22 janvier 2002, n°00-40787, Bull. civ. V 2002, n°15, p. 12.

³⁸⁹ M. GADRAT, *op. cit.*, n°923, pp. 851-852.

la détermination de l'entité économique autonome³⁹⁰. Les évolutions jurisprudentielles permettent aussi d'affirmer une indifférence des juges quant aux données juridiques de l'autonomie, seules compte les données factuelles³⁹¹. Les juges français exigent toujours le transfert d'éléments matériels et de moyens humains³⁹².

246. Outre son autonomie, l'entité économique doit également conserver son identité. Condition issue de la jurisprudence française qui faisait référence à l'application de l'ancien article L. 122-12 du Code du travail chaque fois que « *la même entreprise continuer à s'appliquer sous une direction nouvelle* »³⁹³ a été reprise par la jurisprudence communautaire³⁹⁴. Les juges de la Cour de justice affirment que « *le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert au sens de cette directive est de savoir si l'entité en question garde son identité, ce qui résulte notamment de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise* »³⁹⁵. Le maintien de l'activité nécessite que « *le cessionnaire poursuive la même activité que celle qui était exercée auparavant par le cédant – ou une activité analogue- mais également que l'ensemble des moyens nécessaires à la poursuite de l'activité – ou les moyens indispensables à l'exercice de cette activité – compte tenu de la spécificité de l'entité transférée en cause, soit cédée* »³⁹⁶. Ce critère découle alors de la finalité même du mécanisme de transfert d'entreprise.

Afin de déterminer l'identité de l'entité et de l'activité transférée, les juges de la Cour de cassation procèdent par la méthode du faisceau d'indices. Dès lors, l'entité économique autonome ne sera pas caractérisée si l'activité est exercée à l'égard d'une clientèle totalement différente³⁹⁷, utilisant du matériel différent³⁹⁸ ou encore réalisée dans des locaux différents³⁹⁹. Cette appréciation porte tant sur l'objet de l'activité que sur les conditions de son exercice. L'identité est également appréciée à travers les pouvoirs dont dispose le personnel d'encadrement sur l'entité transférée⁴⁰⁰. Néanmoins, afin de faciliter

³⁹⁰ M. DARMAISAIN, « Le concept de transfert d'entreprise », Dr. Soc. 1999, pp. 343-350.

³⁹¹ M. GADRAT, *op. cit.*, n°927, pp.855-857.

³⁹² Cass. Soc. 3 novembre 2011, n°10-11820, Bull.civ. V 2011, n°249, M. GADRAT, *op. cit.*, n°932, pp. 862-863.

³⁹³ Cass. Civ. 27 février 1934, *Goupy*.

³⁹⁴ CJCE 18 mars 1986, *Spijkers*, Aff. C-24/85.

³⁹⁵ *Arrêt précité*.

³⁹⁶ Concl. de l'avocat général Léger sous CJCE 23 septembre 2000, Aff. C-175/99, *Mayeur*.

³⁹⁷ Cass. Soc. 2 novembre 2005, n°03-47215, *inédit*.

³⁹⁸ Cass. Soc. 31 mars 2010, n°09-406693, *inédit*.

³⁹⁹ Cass. Soc. 13 novembre 2007, n°06-41512, *inédit*.

⁴⁰⁰ CJUE 6 mars 2014, Aff. 488/12, *Amatori c/ Telecom italia*.

la vie économique des entreprises et de faire échec à la volonté de modifications du cessionnaire, l'appréciation de l'identité de l'activité exercée se réalise au moment du transfert « *quelle que soit son évolution future* »⁴⁰¹.

247. Ainsi, les éléments constitutifs de l'entité économique autonome sont principalement la présence d'une organisation autonome qui est nécessaire pour l'application des règles relatives au transfert d'entreprise. Tout est mis en œuvre pour reproduire les éléments de l'entreprise mais dans une finalité de protection de l'emploi.

§2 – Périmètres et rupture de la relation de travail

248. Les périmètres sont très présents lorsqu'il est question de rupture de la relation de travail. Utilisés pour apprécier le motif du licenciement (**A**) mais aussi pour les modalités de la procédure (**B**), les périmètres se multiplient et répondent à divers critères. Ces derniers sont également mobilisés pour les mesures sociales de reclassement (**C**) ainsi que pour les suites du licenciement (**D**).

A. Périmètres et motif de licenciement

249. Le licenciement pour motif économique mobilise pour l'appréciation de sa réalité de nombreux périmètres. La cause de ce licenciement repose sur la présence d'une cause économique réelle et sérieuse qui s'apprécie dans des périmètres particuliers (1). La réalisation de l'obligation individuelle de reclassement mobilise aussi un périmètre très particulier (2). Ces deux aspects du motif économique imprègnent aux périmètres des caractères distincts.

1. Les périmètres d'appréciation de la cause économique

250. Un espace d'appréciation. La recherche de la cause économique consiste en la détermination d'une contrainte d'ordre économique – extérieure à l'employeur –

⁴⁰¹ Cass. Soc. 2 février 2006, n° 04-41089, 04-41090, *inédits*, note Ph. WAQUET « Variations sur l'article L. 122-12 du Code du travail », RDT 2006, pp. 26 et s.

l'obligéant *in fine* à rompre le contrat de travail⁴⁰². Cet aspect est précisé par l'avocat général de la Cour de cassation Roland Kessous qui affirme que : « *définir le cadre d'appréciation des motifs économiques du licenciement revient pour le juge à définir le territoire à l'intérieur duquel il va apprécier les motifs du licenciement en dehors de toute considération propre à la personne du salarié puisque par définition les causes du licenciement résident dans la situation de l'entreprise* »⁴⁰³. Très tôt⁴⁰⁴, plusieurs périmètres, déterminés par le juge, sont venus compléter le dispositif légal qui ne fait référence qu'à l'entreprise à travers la figure de l'employeur. Une distinction s'est opérée entre les périmètres appréciant, d'une part, l'élément matériel et, d'autre part, l'élément originel de la cause économique⁴⁰⁵.

251. Périmètre d'appréciation de l'élément matériel. Le juge a affirmé que l'élément matériel du licenciement économique - à savoir la suppression ou transformation d'emploi ou la modification refusée d'un élément essentiel de son contrat de travail - doit s'apprécier au sein du périmètre de l'entreprise⁴⁰⁶. Cette solution s'appuie notamment sur la définition de la suppression d'emploi qui se produit par la disparition des tâches confiées au salarié⁴⁰⁷. C'est également le cas lorsque ces tâches sont réparties

⁴⁰² T. SACHS, « La raison économique en droit du travail – 1^{ère} partie : une raison réaliste », RDT 2011, pp. 550-558 : « *L'appréciation du sérieux du motif économique s'incarne dans un contrôle du lien de causalité qui unit les facteurs économiques externes et l'élément matériel du licenciement* ».

⁴⁰³ R. KESSOUS, « Licenciements pour motifs économiques : le cadre d'appréciation des motifs », Dr. ouvrier, janvier 1994, pp. 15-20.

⁴⁰⁴ Cf. *supra* § 153.

⁴⁰⁵ G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ième} Éd. 2016, n°542, p. 554.

⁴⁰⁶ Cass. Soc. 5 avril 1995, n° n°93-43866, Bull. civ. V, 1995, n° 123 p. 89, concl. Y. CHAUVY « Licenciement économique. L'appréciation du motif économique de licenciement dans les groupes de sociétés : pour un cadre territorial français », RJS 05/1995, pp. 321-328 ; note G. PICCA, « Motif économique et « délocalisations » d'entreprises », JCP E n°31, 3 août 1995, 709 ; Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », D. Soc. 1995, p. 482 ; G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 1995, pp. 489-494 ; I. LAUNAY-GALLOT et M. KELLER, « Une délocalisation industrielle peut-elle constituer une cause économique réelle et sérieuse pour procéder à un licenciement économique, » D. 1995, respectivement, p. 367 et p. 503 ; M. HENRY, « La notion de motif économique », Dr. Soc. 1995, pp. 551-558 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ième} Éd., 2008, n°114, pp. 525-534. V. aussi D. METIN, « Suppression d'emploi et délocalisations à l'étranger. Retour sur la jurisprudence Vidéocolor », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1506, pp. 65-69 ; J. SAVATIER, « Délocalisations d'activités et cause réelle et sérieuse de licenciement, CA Lyon 11 mai 1983, Sté Vidéocolor C/102 salariés et ASSEDIC de la région lyonnaise et de l'Isère », Dr. Soc. 1993, p. 646 ; F. VACCARO, « Cadre d'appréciation des difficultés économiques : Vidéocolor à rebours... », Sem. Soc. Lamy 2008, n°1335, pp. 94-96.

⁴⁰⁷ Cass. Soc. 8 avril 1992, n°91-41079, *inédit* ; Cass. Soc. 3 mars 1993, n°91-45697, *inédit* ; Cass. Soc. 13 juillet 1993, n°90-42658, *inédit* ; Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°99-44461, Bull. civ. V 2001, n°11 p. 7, D. 2001. 593, obs. J. MOULY, Dr. Soc. 2001, p. 559 ; Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, n°09-40421, Bull. civ. V 2010, n° 121, RJS 08/2010, pp. 591-592 ; Obs. G. COUTURIER, Dr. Soc. 2010, p. 995, somm. G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « L'appréciation des possibilités de reclassement du salarié licencié pour motif économique », JCP G n°25 21 juin 2010, 693 ; note C. PUIGELIER, « Licenciement pour motif

dans l'entreprise à la stricte condition qu'une embauche de personnel ait lieu⁴⁰⁸. En d'autres termes, la suppression d'emploi relève de la gestion du personnel en raison des moyens de l'entreprise, ce qui constitue le pouvoir de gestion de l'employeur sur son entreprise⁴⁰⁹. Le législateur a, par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels⁴¹⁰, confirmé cette position en insérant cette précision à l'article L. 1233-3 du Code du travail. Certains auteurs de doctrine soulignent quant à eux, que le périmètre de l'entreprise a pour effet de contrer certaines pratiques des employeurs dont l'appartenance à un groupe aurait pu leur accorder un avantage significatif dans la gestion du personnel⁴¹¹.

252. Périmètre d'appréciation de l'élément causal. Le juge ont, tout d'abord, précisé les périmètres utiles à l'appréciation de la cause originelle en rejetant pour chacune d'elle le périmètre de l'établissement⁴¹². Ce choix est justifié par une intention de lutter contre la fraude qui peut se réaliser par la fermeture d'un établissement alors que l'entreprise est garante d'une bonne santé financière. Le périmètre de référence est l'entreprise⁴¹³. C'est d'ailleurs, le seul périmètre qui permet l'appréciation de la cessation

économique : date d'appréciation des possibilités de reclassement », JCP S n°29 20 juillet 2010, 1311 ; A. MAZIERES, « Licenciement pour motif économique », Dr. Ouvrier 2010, n°747, pp. 546-548 ; S. BÉAL, C. TERRENOIRE, « Licenciement économique : l'obligation de reclassement s'étend-t-elle au groupe que l'entreprise n'a pas encore intégré ? », JCP E n°43 28 octobre 2010, 1949.

⁴⁰⁸ M. GADRAT, *Restructurations et droit social*, Thèse Bordeaux, 2014, n°566, p. 412. Cass. Soc. 24 avril 1990, n°88-43374, Bull. civ. V 1990, n° 183, p. 111 ; Cass. Soc. 22 février 1995, n°93-44074, Bull. civ. V 1995, n°67 p. 49. Pour la détermination d'une nouvelle embauche le recours au registre du personnel constitue un moyen de preuve non négligeable. V. sur ce point : Ph. WAQUET, « La cause économique », Dr. Soc. 2000, pp. 168-177.

⁴⁰⁹ Même si les juges ne l'ont pas affirmé de manière expresse depuis un certain temps, l'établissement distinct ne constitue pas un périmètre d'appréciation de la réalité de l'élément matériel du licenciement, Cass. Soc. 17 juin 1992, n°89-72769, Bull. civ. V 1992, n° 403 p. 251.

⁴¹⁰ JO 9 août 2016.

⁴¹¹ J. MOULY, Obs. sous Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°99-44461, Bull. civ. V 2001, n° 11 p. 7, D. 2001. 593, Dr. Soc. 2001, p. 559 : « *l'employeur qui peut, par exemple, en cas de délocalisation, soutenir que les emplois « expatriés » ont été réellement supprimés parce que leur suppression s'apprécie au niveau de l'entreprise, ne doit pas pouvoir, lorsqu'au contraire, il a remplacé un salarié licencié par un salarié d'une société mère ou filiale, soutenir que le poste est supprimé parce que dans ce cas, la disparition de l'emploi s'apprécierait au niveau du groupe* ».

⁴¹² Cass. Soc. 17 juin 1992, n°89-42769, *préc.* ; Cass. Soc. 26 octobre 2005, n°03-41972, *inédit* ; Ph. WAQUET, « Chronique d'une formation restreinte », RJS 2006, p. 83 ; Cass. Soc. 26 juin 2012, n°11-13736, Bull. civ. V 2012, n° 197, note J. DANIEL, « Niveau d'appréciation de la cause économique de licenciement », JCP S n°43, 23 octobre 2012, 1448 ; A. LOUVET (entretien réalisé par F. CHAMPEAUX), « Le motif économique de licenciement ne peut s'apprécier au niveau de l'établissement », Sem. Soc. Lamy 2012, n°1555, pp. 12-13. Pour la cessation d'activité : Cass. Soc. 16 mars 2004, n°01-44477, *inédit*, note J. -E. TOURREIL, « Appréciation du motif économique en cas de cessation temporaire d'activité ou de fermeture d'établissement », JSL 2004, n°147, pp. 13-15 ; Cass. Soc. 14 décembre 2005, n°04-40396, *inédit*.

⁴¹³ Lorsque l'entreprise ne dépend pas d'un groupe, il est désormais de jurisprudence constante que le motif économique doit être apprécié au niveau de l'entreprise (Cass. Soc. 10 mars 1993, n°90-44889, *inédit*), quand bien même, celle-ci comporterait plusieurs établissements (Cass. Soc. 24 février 1993, n°90-40403,

d'activité⁴¹⁴ même si l'influence du groupe intervient en cas de situation de coemploi⁴¹⁵. Ensuite, les juges ont précisé le périmètre servant à l'appréciation des difficultés économiques⁴¹⁶ et à la réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder sa compétitivité⁴¹⁷ lorsque l'entreprise appartient à un groupe⁴¹⁸. Ils ont fait appel au secteur

inédit ; Cass. Soc. 16 octobre 1997, n°95-41378, *inédit* ; Cass. Soc. 26 octobre 2005, n°03-41972, *inédit*, ou encore qui interviendraient dans plusieurs branches d'activité (Cass. Soc. 7 octobre 1998, n°96-43107, Bull. civ. V 1998, n°405, p. 306).

⁴¹⁴ Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°98-44647, Bull. civ. V 2001, n° 10 p. 7 ; RJS 03/2001, pp. 212-213 ; note Th. LAMARCHE, JCP E n° 24 14 juin 2006, 1004 ; note J. SAVATIER, « La cessation d'activité de l'entreprise, motif économique de licenciement », Dr. Soc. 2001, pp. 413-416. Cass. Soc. 20 mai 2015, n°14-11996, *inédit*.

⁴¹⁵ Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, Bull. civ. V 2011, n°23, RJS 03/2011, pp. 199-200 ; P. BAILLY, rapp. , « Les limites de la cessation d'activité », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1476, pp. 6-10 ; note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Reconnaissance de la qualité de coemployeur et appréciation de la cause économique des licenciements », JCP G n°6 7 février 2011, 269 ; note P. MORVAN, « Coemploi et licenciement économique dans les groupes de sociétés : des liaisons dangereuses », JCP S n°6, 8 février 2011, 1065, du même auteur « La mort du motif économique de licenciement tiré de la cessation d'activité d'une filiale d'un groupe », BMIS 2011, n°3, pp. 215-219 ; note G. AUZÉRO, « Coemployeurs : qualification et effets sur la validité des licenciements économiques », LEXBASE HEBDO Éd. SOCIALE n°426, jeudi 3 février 2011 ; note A. COURET, « La cessation d'activité d'une filiale : le droit des sociétés à l'épreuve du droit social », Rev. Sociétés 2011, pp. 154-159 ; G. COUTURIER, « La fermeture d'une filiale : les recours des salariés licenciés », Dr. Soc. 2011, pp. 372-381 ; F. GÉA, « La cessation d'activité d'une filiale : quel contrôle des licenciements », RDT 2011, pp. 168-174, note « Du bon usage du coemploi », CSBP 2011, n°228, pp. 75-77 ; P. DARVES-BORNOZ, Dr. Ouvrier 2011, n°753, pp. 273-277 ; Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n°10-30045, Bull. civ. V 2011, n°42, RJS 04/2011, pp. 283-284.

note F. AUBONNET, « Cessation totale d'activité au sein d'un groupe : l'étau se resserre », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1480, pp. 12-13, note P. MORVAN, *précitée* ; note A. COURET, Rev. Sociétés 2011, pp. 154-159 ; G. SANTORO, « L'information et la consultation relatives aux licenciements économiques dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 2011, pp. 952-963 ; note A. FERRER, Dr. Ouvrier 2011, n°758, pp. 584-587.

⁴¹⁶ Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-43866, *précité* ; Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-13922 et n°10-11042, Bull. civ. V 2011, n° 296, RJS 03/2012, pp. 196-197, note P. -Y. VERKINDT, « Modification de la rémunération et licenciement pour motif économique », JCP S n°8, 21 février 2012, 1085 ; Cass. Soc. 13 janvier 2016, n° 14-20688, *inédit*. Les difficultés économiques doivent être réelles (Cass. Soc. 6 juillet 1999, n°97-41036, Bull. civ. V 1999, n°327 p. 238, Cass. Soc. 5 mars 2014, n°12-25035, 12-25059, *inédit*, RJS 05/2014, pp. 323-325), importantes et non provoquées par la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur (Cass. Soc. 9 octobre 1991, n°89-41705, Bull. civ. V 1991, n° 402 p. 251 ; Cass. Soc. 15 décembre 2005, n°03-44380, Bull. civ. V 2005, n°365 p. 324). V. aussi : Cass. Soc. 18 février 2016, n°14-25350, *inédit*, RJS 05/2016, pp. 362-363 ; Cass. Soc. 10 mars 2016, n°15-13713, *à paraître*.

⁴¹⁷ Les périmètres d'appréciation de ces deux motifs sont identiques comme le démontrent certaines décisions jurisprudentielles : pour l'entreprise : Cass. Soc. 10 juin 1998, n°96-41795, *inédit* ; pour le secteur d'activité lorsque l'entreprise appartient à un groupe : Cass. Ass. Plèn. 8 décembre 2000, n°97-41218, Bull. Ass. Plèn. 2000, n°11, concl. P. CAIGNY (de), « L'employeur seul juge du choix économique », Dr. Soc. 2001, pp. 126-134 ; A. CRISTAU, « Le juge ne peut contrôler le choix de l'employeur entre plusieurs solutions de réorganisation de l'entreprise », Dr. Soc. 2001, pp. 133 et s. ; note J. PÉLISSIER, D. 2001, p. 1125 ; note A. JEAMMAUD, M. LE FRIAND, « Du silence de l'arrêt SAT sur le droit de l'emploi », Dr. Soc. 2001, p. 417, note F. DUQUESNE, « La théorie du bilan coût-avantages et le contrôle de la cause du licenciement économique », JCP E n°10, 8 mars 2001, p. 426 ; Cass. Soc. 11 janvier 2006, n°04-46201, Bull. civ. V 2006, n° 10 p. 7, RJS 03/2006, pp. 210-212 ; note M. -L. MORIN, « Les conditions de la sauvegarde de compétitivité », Sem. Soc. Lamy 2006, n°1244, pp. 12-15 ; note C. CHARBONNEAU, « La gestion prévisionnelle de l'emploi ou l'illustration positive de la notion de réorganisation de l'entreprise en vue de préserver sa compétitivité », CSBP 2006, n°178, pp. 120-124 ; note J. PÉLISSIER, « Réorganisation d'entreprise, sauvegarde de compétitivité et contrôle du juge », D. 2006, n°15, pp. 1010-1013 ; note S. BÉAL, A. FERREIRA, « La sauvegarde de la compétitivité : la suite des arrêts Pages Jaunes », JCP E n°41 12 octobre 2006 1740 ; G. COUTURIER, « Le licenciement de compétitivité, observations sur les arrêts Pages Jaunes », Sem. Soc. Lamy 2006, n°1245, pp. 3-4 ; Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-41953,

d'activité⁴¹⁹. Le professeur Lyon-Caen a précisé que le secteur d'activité « *serait l'espace au sein duquel pourraient être interprétées les évolutions des conditions de production, des technologies et des techniques, de la demande des produits et des services ; ce serait le cadre dans lequel les choix stratégiques seraient intelligibles* »⁴²⁰. Ce secteur serait donc nécessaire pour l'appréciation de la cause réelle et sérieuse. En effet, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les contraintes économiques qui s'exercent sur elle se multiplient. La décision de licencier de l'employeur ne peut plus être analysée de manière isolée sauf à perdre toute pertinence⁴²¹.

253. Les caractères du secteur d'activité. Ce périmètre ne bénéficie pas de définition précise⁴²². Le juge a procédé par deux méthodes, la première repose sur une démarche négative⁴²³. Ainsi, d'une part, « *la spécialisation d'une entreprise dans le groupe* »⁴²⁴ ou encore « *son implantation dans un pays distinct de ceux où sont situées les autres sociétés du groupe* »⁴²⁵ ne suffisent pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité. D'autre part, le juge a retenu une « *méthode destinée à orienter vers les*

Bull. civ. V 2008, n° 252, obs. J. -Y. FROUIN, RDT 2009, pp. 103-105 ; F. CHAMPEAUX, « Du motif économique à la rupture amiable », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1382, pp. 12-13 ; note G. COUTURIER, Dr. Soc. 2009, pp. 243-245 ; Cass. Soc. 14 décembre 2011, *précité* ; Cass. Soc. 28 mai 2015, n°14-14033, *inédit* ; Cass. Soc. 3 mai 2016, n°14-29698, *inédit*.

⁴¹⁸ En ce cas, il n'est pas exigé que l'entreprise du groupe rencontre elle aussi des difficultés tant que le secteur d'activité auquel elle appartient possède des difficultés réelles et sérieuses, F. VACCARO, *art. préc.* p. 94.

⁴¹⁹ Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-43866, *précité*.

⁴²⁰ G. LYON-CAEN, « Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique », Dr. Ouvrier 1995, pp. 281 et s. Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-42381, Bull. civ. V 2009, n° 57, RJS 01/2009, pp. 366-367, Rapp. J. CHAUVIRÉ, « L'étendue du secteur d'activité et du reclassement », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1391, pp. 11-14; note P. -Y. VERKINDT, « Licenciement pour motif économique : de nouvelles précisions sur l'obligation de reclassement et la délimitation du secteur d'activité de l'entreprise membre d'un groupe », JCPS S n°28, 28 avril 2009, 1190 ; note J. -Y. FROUIN, « Notion de secteur d'activité et obligation de reclassement en matière de licenciement économique », RDT 2009, pp. 306-308 ; D. CORRIGNAN-CARSIN, « Les obligations de l'employeur relatives à la mise en œuvre de l'obligation de reclassement », JCP G n° 19, 6 mai 2009, 10082 ; note F. DUMOULIN, Dr. Ouvrier 2009, n°766, pp. 395-37.

⁴²¹ B. SAINTOURENS, « Le licenciement pour motif économique dans un groupe de sociétés hors coemploi », JCP S n°46, 12 novembre 2013, 1437.

⁴²² P. LAGESSE, « Le concept de secteur d'activité », in P. MORVAN (dir.), *Le nouveau droit social des Restructuration et licenciements économiques. Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*, Paris, Lexis Nexis, 2013, pp. 16-27, *spéc.* p. 16.

⁴²³ P. LAGESSE, *op. cit. spéc.* p. 16 ; M. GADRAT, *Restructurations et droit social*, Thèse Bordeaux, 2014, n°480, p. 362.

⁴²⁴ Cass. Soc. 23 juin 2009, n°07-45668, Bull. civ. V 2009, n° 161, RJS 10/2009, n°966, pp. 688-689, note H. GUYADER, « Les contours de la notion de secteur d'activité », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1411, pp. 12-13, note J. GRANGÉ, « Licenciement économique : détermination du secteur d'activité du groupe dans lequel doivent être appréciées les difficultés économiques », JCP S n°45 3 novembre 2009, 1505, A. B. VOLOIR, F. AKNIN, « Notion de secteur d'activité du groupe dans lequel doivent être appréciées les difficultés économiques », JCP E n°47, 19 novembre 2009, 2098.

⁴²⁵ Cass. Soc. 23 juin 2009, *préc.*

données réellement significatives »⁴²⁶. Par la recherche d'un faisceau d'indices⁴²⁷, le secteur d'activité se dessine en dehors de toutes les divisions juridiques et organisationnelles établies du groupe de sociétés⁴²⁸, en se basant sur l'activité réellement exercée⁴²⁹. Le secteur d'activité dépasse également les frontières étatiques⁴³⁰. Il doit être pris en compte la nature des produits⁴³¹, à la clientèle auxquels ils s'adressent et au mode de distribution mise en œuvre dans l'entreprise⁴³². Aussi, la cour a précisé que « *la spécialisation d'une entreprise au sein d'un groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu* »⁴³³. Le juge examine également la structuration des groupes⁴³⁴, notamment à travers l'organigramme du groupe d'entreprises⁴³⁵, de l'extrait Kbis⁴³⁶, de l'objet social de la société, de l'implantation géographique des entreprises du groupe⁴³⁷ ou encore d'une décision de l'autorité de la

⁴²⁶ G. COUTURIER, « L'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés », in B. TEYSSIE (dir.), *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, Paris, LGDJ, 1999, p. 75. La définition objective donnée par l'INSEE sert tout de même de référence pour les juges: « *un secteur [d'activité] regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée)* », <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/secteur-d-activite.htm> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁴²⁷ Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-41109, *inédit*, RJS 04/2010, n°321, pp. 279-281.

⁴²⁸ D. BOULMIER, « Destruction des emplois : une nécessaire responsabilisation des groupes, par une substitution du groupe réel au groupe virtuel », *Dr. Soc.* 1998, pp. 44-53.

Certains qualifient le secteur d'activité de sous-groupe puisqu'il peut correspondre à une fraction seulement du groupe. Cette référence à une seule partie d'un ensemble est également présente pour la constitution d'un comité de groupe puisque la circulaire DRT n°6 du 28 juin 1984 relative à l'application des dispositions concernant le comité de groupe dans la loi n°82-915 du 28 octobre 1982 BO. Trav. 1984, n°34. La mise en place de comité de groupe dans des sous-groupes ne représente pas une obligation et ne saurait prévaloir sur l'obligation légale de mise en place du comité de groupe, Cass. Soc. 4 décembre 2007, n°06-11206, *Bull. civ. V* 2007, n° 205. V. F. FAVÉNNÉC- HÉRY, P. -Y. VERKINDT, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 5^{ème} Éd., 2016, n°692, p. 502.

⁴²⁹ CA Versailles 27 août 2007, n°07/02174, Cass. Soc. 8 juillet 2008, n°06-45934, *inédit*; Cass. Soc. 4 mars 2009, *préc.* : « *relèvent du même secteur d'activité les entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production de biens ou de fourniture de services* ». V. aussi Cass. Soc. 31 octobre 2012, n°11-12277, *inédit*.

⁴³⁰ Cass. Soc. 12 juin 2001, n°99-41571, *Bull. civ. V* 2001, n°214, p. 169.

⁴³¹ Cass. Soc. 5 juin 2012, n°11-21110, *inédit*, note F. CHAMPEAUX, « Du motif économique au plan de départs volontaires », *Sem. Soc. Lamy* 2012, n°1543, pp. 9-10.

⁴³² Cass. Soc. 24 octobre 2012, n° 11-23418, 11-23419, 11-23420, *inédits*, RJS 01/2013, pp. 32-33.

⁴³³ Cass. Soc. 8 juillet 2008, n°06-45. 934, *inédit*.

⁴³⁴ L'employeur doit être en mesure de fournir une information précise sur l'organisation interne de son entreprise et du groupe auquel il appartient sinon les juges du fond seront dans l'incapacité d'apprécier le secteur d'activité et pourront déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse. CA Versailles 8 juin 2006, n°05/011944.

⁴³⁵ CA CHAMBÉRY, 9 janvier 2014, n°12/00758, n° jurisdata 2014-000108 ; CA Angers 9 octobre 2012, n°11/01188, n° jurisdata 2012-022955, « *De l'organigramme versé par la société BSN médical, il résulte, à supposer que le secteur d'activité à considérer soit restreint à la seule activité lymphologie, que le groupe BSN médical compte, outre BSN médical France, huit sociétés dans le monde qui œuvrent en matière de lymphologie* ».

⁴³⁶ L'extrait Kbis est le document officiel et légal attestant de l'existence juridique d'une société commerciale, personne morale, immatriculée au registre du commerce et des sociétés.

⁴³⁷ Cass. Soc. 23 juin 2009, *préc.* : « *l'implantation [de l'entreprise] dans un pays différent de ceux où sont situées les autres sociétés du groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité,*

concurrence relative à la prise de contrôle du groupe⁴³⁸. La notion de marché a également été avancée pour déterminer le secteur d'activité⁴³⁹. Par contre, la notion de branche d'activité ne constitue pas un indice pertinent pour la détermination du secteur d'activité en raison de son effet trop extensif⁴⁴⁰. Il appartient à l'employeur de prouver l'existence d'un secteur d'activité indépendant en indiquant les diverses entreprises du groupe qui en relèvent⁴⁴¹. À défaut l'appréciation de la cause économique est impossible par le juge⁴⁴².

254. L'approche doctrinale du secteur d'activité. Face à cet essor jurisprudentiel, certains auteurs ont tenté de définir le secteur d'activité. Ainsi, Philippe Waquet a précisé que « *relèvent d'un même secteur d'activité les entreprises dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux modes de production de biens ou fournitures des services comme aux caractéristiques des produits ou services* »⁴⁴³. Cette définition n'emporte pas la conviction de toute la doctrine. Certains n'hésitent pas à souligner une approximation de ce périmètre faisant perdre de vue au juge « *la complexité de la vie économique qui connaît une forte segmentation des marchés de biens et de services* »⁴⁴⁴. L'auteur de cette critique, Patrick Morvan, propose de regarder vers les dispositions du droit de la concurrence afin de rechercher une définition plus pertinente du secteur d'activité⁴⁴⁵. François Favennec-Héry

au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques », RJS 10/2009, n°966, pp. 688-689, note H. GUYADER, *préc.*, note J. GRANGÉ, *préc.*, A. B. VOLOIR, F. AKNIN, *préc.*

⁴³⁸ Cass. Soc. 13 octobre 2015, n°14-11348, *inédit*.

⁴³⁹ Cass. Soc. 9 mai 2006, n°05-40554, *inédit*, note Ph. WAQUET, « Détermination du secteur d'activité d'un groupe », RDT 2006, pp. 98-99 ; Cass. Soc. 10 décembre 2003, n°01-47332, *inédit*. V. aussi D. GAUTHERAT, « Chacun cherche son secteur », Sem. Soc. Lamy 1998, n°912, pp. 6-8 ; Cass. Soc. 21 mars 2006, n°04-48088, *inédit* ; Cass. Soc. 5 mars 2008, n°06-46218, *inédit*.

⁴⁴⁰ CA Versailles, 27 août 2007, *préc.* : « *la convention collective applicable dans les rapports des sociétés avec leurs personnels n'est pas un critère déterminant le secteur activité, lequel ne sauraient être étendu aux activités complémentaires et/ou connexes* ». C. MORIN, *Le groupe de sociétés au regard du droit social*, Thèse, Université de Toulon et du Var, 2000, n°687, p. 326 ; Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-15272, *inédit*, ce dernier arrêt apporte sur l'exclusion de la branche comme indice de la caractérisation du secteur d'activité.

⁴⁴¹ Cass. Soc. 4 mars 2009, *préc.* La mention du secteur d'activité ne relève toutefois pas des mentions obligatoires de la lettre de licenciement, Cass. Soc. 3 mai 2016, n°15-110448 et n°15-29698, à paraître, RJS 07/2016, p. 520-521.

⁴⁴² Son contrôle porte sur la caractérisation du secteur d'activité.

⁴⁴³ Ph. WAQUET, *note précitée*.

⁴⁴⁴ P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ème} Éd., 2013, n°789, p. 495.

⁴⁴⁵ Le recours à la notion communautaire de « *marché pertinent* » paraît ainsi opportun. Cette dernière peut être défini e« *en tenant compte de l'ensemble du contexte économique, de manière à pouvoir apprécier la puissance économique effective de l'entreprise suspecte à des pratiques anticoncurrentielles ; il importe, à cet effet, de définir au préalable les produits qui, sans être substituables à d'autres produits sont suffisamment interchangeables avec la production qu'elle propose, en fonction non seulement de leurs caractéristiques propres mais également des conditions de concurrence et de la structure de la demande et de l'offre sur le marché* » CJCE 14 novembre 1996, *Tetra Pak*, Aff. C-333/94 P, n° 10. Ce marché permettra d'identifier et de définir le périmètre à l'intérieur duquel s'exerce la concurrence des entreprises.

propose de se référer à la définition objective de l'INSEE⁴⁴⁶ : « un secteur d'activité regroupe des entreprises de fabrication qui ont la même activité principale au regard de la nomenclature considérée. Peu importe que ces activités ne soient pas homogènes à la différence de la branche. C'est le produit fini qui semble être déterminant de l'appartenance à un secteur donné »⁴⁴⁷. Néanmoins, les juges de la chambre sociale de la Cour de cassation n'ont pas encore effectué cet emprunt pour la définition du secteur d'activité, préférant une approche factuelle du secteur d'activité. À noter que le périmètre du secteur d'activité n'a pas été expressément affirmé pour l'appréciation des mutations technologiques. En ce cas, l'entreprise a été indiquée de manière indirecte par l'article 107 la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale⁴⁴⁸, alors que la doctrine a souligné son appréciation au niveau mondial⁴⁴⁹.

2. Le périmètre d'exécution de l'obligation de reclassement

255. Le reclassement du salarié. L'obligation de reclassement a été reconnue comme une étape nécessaire dans la justification du licenciement économique⁴⁵⁰ mais aussi lorsque la rupture du contrat de travail du salarié est motivée par son inaptitude à l'emploi⁴⁵¹. La mise en œuvre de cette obligation s'effectue au sein d'un périmètre dont les caractères œuvrent pour le maintien de l'emploi. L'essence de l'obligation de reclassement est de maintenir le salarié dans son emploi⁴⁵².

⁴⁴⁶ V. « secteur d'activité » <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1831>, (Dernière consultation le 04/10/2016).: « un secteur regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes ».

⁴⁴⁷ F. FAVENNEC-HÉRY, « Motif économique, reclassement et groupe de sociétés », JCP S n°7, 12 février 2013, 1078.

⁴⁴⁸ JO 18 janvier 2002, p. 1008. Cet article mentionnait que les mutations technologiques devaient « mettre en cause la pérennité de l'entreprise ». Cette disposition a été jugée comme inconstitutionnelle en raison de son atteinte excessive à la liberté d'entreprendre. Cons. Const. 12 janvier 2002, dec. n°2001-455 DC, cons. 49.

⁴⁴⁹ Ph. WAQUET, « Chronique d'une formation restreinte », RJS 2006, pp. 83 et s.

⁴⁵⁰ Art. L. 1233-4 C. trav. ; Cass. Soc. 26 février 2003, n°01-41030, Bull. Civ. V 2003, n°70 p. 66.

⁴⁵¹ Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 C. trav. Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-19631, inédit.

⁴⁵² F. HÉAS, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 34, 2000, p. 5 : « dans toutes les acceptions, le terme de reclassement désigne l'ensemble des actions devant faciliter le passage d'une situation antérieure souvent problématique à une situation nouvelle davantage appropriée. Le reclassement correspond toujours à une transition plus ou moins importante, à un changement certains d'état », et p. 23, le reclassement correspond à une « action positive de l'employeur ».

256. Une limite géographique en matière de licenciement économique.

L'employeur doit exécuter son obligation dans le périmètre de l'entreprise ou du groupe dont elle fait partie⁴⁵³. Les débats se sont portés sur la caractérisation du groupe de reclassement⁴⁵⁴. Une première caractérisation de ce périmètre liée à la nationalité ressort de l'énoncé de l'article L. 1233-4 du Code du travail⁴⁵⁵ et ne vaut a priori que pour le reclassement applicable pour le licenciement économique. La limitation au territoire national provient d'une difficulté résultant de la disparité des conditions sociales entre les différents états, l'employeur qui proposait des emplois hors du territoire national le faisait aux conditions de l'état tiers⁴⁵⁶. Or, ces propositions ont choqué l'opinion publique et elles se sont avérées peu efficaces⁴⁵⁷. Le législateur est intervenu, une première fois en 2010⁴⁵⁸, pour instaurer un questionnaire de mobilité. Cette disposition réduisait l'éventail

visant à maintenir la situation d'emploi d'un salarié inapte ou concerné par un projet de licenciement pour motif économique ».

En matière de licenciement économique, l'obligation de reclassement est la traduction de la philosophie de l'ultima ratio des règles du licenciement économique mais aussi du droit à l'emploi énoncé à l'alinéa cinq du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (Cons. Const. n° 2004-509 DC du 13 janvier 2005 (JO19 janvier 2005, p. 896). Cela résulte aussi de l'idée de solidarisme, R. KESSOUS, « Licenciements pour motifs économiques : le cadre d'appréciation des motifs », *Dr. ouvrier*, 1994, pp. 15-20 ; J. CHAUVIRÉ, « L'obligation de reclassement dans le licenciement pour motif économique », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1477 et 1478, pp. 36-42 ; F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », *RJS* 07/2000, pp. 511-528, *spéc.* p. 515.

⁴⁵³ B. LARDY-PELISSIER, « L'obligation de reclassement », *D* 1998, pp. 339-345 ; G. COUTURIER, « Vers un droit du reclassement ? », *Dr. Soc.* 1999, pp. 497-503, *spéc.* p. 501 ; F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », *RJS* 07/2000, pp. 511-528, *spéc.* p. 515 ; A. TEISSIER, « L'obligation de reclassement dans le groupe », *JCP E* n°, 12 octobre 2000, p. 1606 J. CHAUVIRÉ, « L'obligation de reclassement dans le licenciement pour motif économique », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1477 et 1478, pp. 36-42 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Le reclassement : une mutation en cours », *Dr. Soc.* 2011, pp. 402-413, *spéc.* p. 503 ; de la même auteure, « Le groupe de reclassement », *Dr. Soc.* 2012, pp. 987-994 ; de la même auteure, « Le reclassement : une mutation en cours » ; F. HÉAS, « Réflexions autour du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement, en cas de licenciement pour motif économique », *Dr. Ouvrier* 2015, n°803, pp. 335 et s.

⁴⁵⁴ L'entreprise est le périmètre de reclassement lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe. *Cass. Soc.* 22 février 1995, n°93-43404, *Bull. civ. V* 1995, n° 66 p. 48 ; *Cass. Soc.* 15 décembre 2010, n°09-42795, *inédit*.

⁴⁵⁵ Cette limitation n'est pas indiquée pour l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude.

⁴⁵⁶ Les juges ont étendu le périmètre de reclassement au-delà des frontières nationales, *Cass. Soc.* 7 octobre 1998, n°96-42812, *Bull. civ. V* 1998, n° 407, p. 307 ; *D.* 1999, p. 310 ; *Cass. Soc.* 4 décembre 2007, n°05-46073, *Bull. civ. V* 2007, n°204, *D.* 2008, p. 757

⁴⁵⁷ Ce sont notamment les conditions salariales qui ont suscité la polémique. Par exemple, les employeurs ont proposé des postes de reclassement au sein de leur groupe en Roumanie pour des salaires de 110 euros par mois (entreprise SEM Suhner en Alsace ou Olympia à Romilly sur Seine). V. « Reclassement à l'étranger, au salaire local », *Les echos. fr.*, 19/05/2009 ; « Olympia condamnée pour ne pas avoir proposé de reclassement en Roumanie », *Lepoint. fr.*, 19/05/09. Malgré une instruction ministérielle (*Instr. DGEFP*, n°2006-07 du 23 janvier 2006 relative à l'appréciation de proposition de reclassement) affirmant que ces offres dont le salaire est inférieur au SMIC ne sont pas sérieuses, plusieurs employeurs ont été condamnés faute de proposer de telles offres (V. notamment *CA Reims* 13 mai 2009, 08/1098). F. GÉA, « Propositions indécentes (en matière de reclassement) », *Sem. Soc. Lamy* 2009, n°1420, p. 6, *spéc.* pp. 7-8.

⁴⁵⁸ Loi n°2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement (*JO* 19 mai 2010, p. 9209). Art. L. 1233-4-1 C. trav. V. sur ce

des propositions de reclassement mais pas son périmètre puisque l'employeur devait recueillir le consentement du salarié pour chaque offre relevant de toutes les implantations possibles du groupe de reclassement. Une seconde intervention, en 2015⁴⁵⁹, modifie un peu le raisonnement puisque désormais le périmètre est limité aux frontières nationales sauf demande contraire du salarié⁴⁶⁰ où le périmètre de reclassement conserve son internationalité. L'inscription des frontières nationales suggère de possibles évolutions quant à la caractérisation du groupe de reclassement⁴⁶¹.

257. Le caractère de permutableté. Au-delà de cette indication, le groupe de reclassement a fait l'objet d'une forte interprétation jurisprudentielle⁴⁶². Initialement, le juge n'avait pas accordé d'importance à la géographie de ce périmètre. Les offres de reclassement pouvaient provenir d'un état étranger tant que les conditions sociales étaient remplies⁴⁶³. Aujourd'hui, leur caractérisation repose sur une possible permutation des salariés⁴⁶⁴, ce qui le différencie du groupe d'entreprises⁴⁶⁵. Cela fait référence à un

point ; P.-H. D'ORNANO, N. ISMAÏL, « Le questionnaire de mobilité préalable au reclassement », JCP S, n°26, 29 juin 2010, 1266 ; F. GÉA, « Le législateur face aux propositions indécentes, Analyse de la loi du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement », RDT 2010, pp. 646-652 ; A. CASADO, « L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010 », JCP S, n°1, 11 janvier 2011, 1001.

⁴⁵⁹ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537), Décret n°2015-1638 du 10 décembre 2015 relatif à la procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciement pour motif économique (JO 12 décembre 2015, p. 22977). Selon l'article L. 1233-4-1 C. trav., lorsque l'entreprise ou le groupe dont fait partie l'entreprise comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à recevoir des offres de reclassement dans ces établissements. V. sur ce point : G. COUTURIER, « Le droit du licenciement dans la loi Macron », Dr. Soc. 2015, pp. 793-802; F. GÉA, « Le projet de loi Macron et l'emploi : suite.... Commentaire des articles 99 et 100 du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », RDT 2015, pp. 186-190; P. BAILLY, « Trois observations sur des aspects sociaux du projet de loi Macron », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1660, pp. 7-9 ; Y. PAGNERRE, E. VIVIEN, « Procédure de reclassement à l'étranger », JCP S n°4, 2 février 2016, pp. 17-23.

⁴⁶⁰ Art L 1233-4-1 C. trav.

⁴⁶¹ V. en ce sens, F. GÉA, *art. préc.*

⁴⁶² Cette acception large et pragmatique du groupe de reclassement est conforme à l'analyse de la Cour de Justice des Communautés européenne. Celle-ci admet en effet que des entreprises faisant partie d'un même groupe, ayant des liens réciproques, sans avoir d'influence prépondérante les unes sur les autres, puissent mettre en place un service commun d'embauche ou de licenciement, de sorte que les licenciements dans l'une ne puissent avoir lieu qu'avec l'approbation de ce service. La finalité est de prendre en compte les relations concrètes établies entre plusieurs entreprises. V. CJCE 7 décembre 1995, recueil I 4291. F. HÉAS, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 34, 2000, n°71.

⁴⁶³ Cass. Soc. 7 octobre 1998, n°96-42812, Bull. civ. V 1998, n° 407 p. 307, D. 1999, p. 310 ; Cass. Soc. 4 décembre 2007, n°05-46073, Bull. civ. V 2007, n°204, D. 2008, p. 757, note P. -Y. VERKINDT, « Licenciement pour motif économique : reclassement au sein d'un groupe international », JCP S n°13 18 mars 2008 1186 ; Cass. Soc. 12 mars 2014, n°12-28508, 12-28509, *inédits*.

⁴⁶⁴ Cass. Soc. 19 novembre 1992, n°91-45774, Bull. Civ. V 1992, n°562, p. 355.

⁴⁶⁵ De simples liens capitalistiques ne suffisent pas à caractériser un groupe de reclassement. Cass. Soc. 27 octobre 1998, n°96-40626, Bull. civ. V 1998, n°459 p. 343, Cass. Soc. 10 février 2009, n°07-45. 712, *inédit*, Y. CHAGNY, « À la recherche du groupe de reclassement du licenciement économique », RDT

ensemble d'entreprises dotées chacune d'une personnalité morale mais dont certains éléments comme l'activité, les lieux d'exploitation ou encore l'organisation permettent l'évolution des salariés dans différents emplois⁴⁶⁶. La permutabilité est communément définie comme « un échange réciproque d'emploi et de fonctions entre deux personnes »⁴⁶⁷. Une idée de mobilité est sous-jacente⁴⁶⁸ puisque la permutabilité implique « un déplacement du salarié [pouvant] intervenir entre les entreprises dans un système souple d'équivalence de postes »⁴⁶⁹. Ce critère renvoie à l'idée d'interchangeabilité du personnel⁴⁷⁰. Les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation sont des indices alternatifs et non cumulatifs⁴⁷¹ qui guident les juges du fond dans une détermination dite *in concreto* des contours du périmètre de reclassement du salarié. Cette analyse impose aux juges d'examiner le fonctionnement et l'organisation des entreprises du groupe et à faire preuve de réalisme allant au-delà des schémas sociétaires institués pour déterminer la teneur de la permutabilité. Par exemple, des associations⁴⁷², des entreprises unies par un contrat de franchisage peuvent caractériser un groupe de reclassement⁴⁷³ mais pas un

2009, pp. 377-379 ; Cass. Soc. 22 septembre 2011, n°10-30293, *inédit*, note G. AUZÉRO, « Le groupe de reclassement : une notion autonome », BMIS, 1^{er} février 2012, n°2, p. 172 ; Cass. Soc. 1^{er} octobre 2014, n°13-16710, *inédit*.

⁴⁶⁶ Cass. Soc. 19 novembre 1992, *préc.*

⁴⁶⁷ V. « Permutabilité », <http://www.cnrtl.fr/definition/permutabilite%C3%A9> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁴⁶⁸ Frédéric Géa souligne cette idée tout en distinguant mobilité et permutabilité, distinction qui formalise dans l'utilisation du préfixe « per », F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », RJS 07/2000, pp. 511-528, *spéc.* p. 524.

⁴⁶⁹ F. GÉA, *art. préc. spéc.* p. 524.

⁴⁷⁰ M. GADRAT, *Restructurations et droit social*, Thèse Bordeaux, 2014, n°621, p. 451 : « La compatibilité des activités des entreprises ainsi que la similitude des métiers exercés en leur sein sont des indices de la permutabilité des salariés ». L'auteur cite en référence de son propos l'arrêt rendu le 25 janvier 2014 (Cass. Soc. 25 janvier 2014, n°12-22944, *inédit*).

⁴⁷¹ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°520 et s., pp. 184 et s.

⁴⁷² Cass. Soc. 6 janvier 2010, n°08-44113, *inédit*, RJS 03/2010, pp. 219-220. Un ensemble de maisons de retraite peut constituer un groupe au sein duquel les possibilités de reclassement doivent être examinées, Cass. Soc. 23 mai 1995, n° 93-46412, *inédit*, RJS 7/95, n°767 ; Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-45. 656, Bull. civ. V 2009, n° 163, RJS 10/2009, p. 696; note M. KOCHER « De la notion de groupe au périmètre de reclassement : retour sur la décision du 24 juin 2009 », RDT 2009, pp. 581-583 ; note L. DRAI, « Inaptitude : recherche des possibilités de reclassement à l'intérieur du groupe », JCP S n°40 29 septembre 2009 1440 ; Cass. Soc. 16 mars 2016, n°14-15235, *inédit*.

⁴⁷³ Cass. Soc. 15 janvier 2014, n°12-22944, *inédit*, Cass. Soc. 19 février 2014, n°12-22709, *inédit*. F. HÉAS, « Reclassement du salarié licencié pour motif économique et franchise commerciale », Dr. Ouvrier 2014, n°794, pp. 574-578. *Contra* Cass. Soc. 11 février 2015, n°13-23573, Bull. civ. V 2015, n°26, D. SIMONNEAU, « Le "groupe de permutabilité", espace du périmètre de l'obligation de reclassement », JCP S n°16, 21 avril 2015, 1143 ; Cass. Soc. 17 mars 2015, n°13-26698, *inédit* ; Cass. Soc. 16 mars 2016, n°14-27765, *inédit* ; Cass. Soc. 16 mars 2016, n°14-16931, *inédit* (permutation à prouver entre une association et sa fédération) ; Cass. Soc. 17 mai 2016, n°14-21322, 14-21948, 14-24109, *inédits*, note J. MARTINEZ, « Le reclassement urbi et orbi », JCP S n°29, 26 juillet 2016, 1263.

fonds d'investissement⁴⁷⁴. L'existence d'un lien juridique entre les entreprises ne permet pas nécessairement de définir l'aire de reclassement, de même pour le critère de contrôle économique. Il est nécessaire que les entreprises du groupe aient juste un minimum de relations afin de pourvoir à la permutation⁴⁷⁵. Ainsi, ce caractère a été reconnu dans des entreprises qui possèdent un papier à en-tête identique, les mêmes coordonnées et le même numéro de téléphone et ont leur siège social au même endroit⁴⁷⁶.

258. L'appréciation du motif de licenciement, extérieur à la personne du salarié mobilise des périmètres qui se caractérisent par des éléments objectifs tels une organisation économique ou encore la permutabilité des salariés. D'autres périmètres méritent encore une description en ce domaine.

B. Périmètres et procédure de licenciement

259. Le déroulement de la procédure de licenciement s'organise au sein de l'entreprise en raison des pouvoirs attribués à l'employeur ou à son représentant⁴⁷⁷. D'autres périmètres distincts sont également mobilisés dans les modalités de procédure⁴⁷⁸ du licenciement tels que l'assistance du salarié (1) ou encore l'ordre des licenciements (2).

1. Le périmètre d'appréciation des conditions d'assistance du salarié

260. Les périmètres de l'entreprise. L'article L. 1232-4 du Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix

⁴⁷⁴ Cass. Soc. 3 décembre 2008, n°07-43684, *inédit*, RJS 02/2009, pp. 133-135 La présence de mutations intragroupes est un indice probants ; de même si clause de mobilité au sein du groupe, Cass. soc. 24 septembre 2013, n°11-2666, *inédit*.

⁴⁷⁵ CE 9 mars 2016, n°384175, *Lebon*, RJS 05/2016, n°352. Par cette décision le conseil d'État opte pour une même définition du groupe de reclassement que celle de la Cour de cassation même s'il semble plus exigeant sur les relations entre les entreprises. CE 23 mars 2016, n°386108, RJS 06/2016, pp. 466-467.

⁴⁷⁶ Cass. Soc. 25 mars 2009, n°07-41708, Bull. civ. V 2009, n°83, RJS 06/2006, pp. 467-468, note A. BARÈGE, « Reclassement au sein d'un groupe et indemnité spéciale de licenciement à la suite d'un accident de travail », JCP S n°27, 30 juin 2009, 1295.

⁴⁷⁷ Cette articulation de procédure entre l'établissement et l'entreprise est régie aux articles L. 1233-8 et s. C. trav.

⁴⁷⁸ G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ième} Éd. 2016, n°506, p. 557.

appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller extérieur. L'amplitude des personnes susceptibles d'assister le salarié se construit en fonction de la présence ou non d'institutions représentatives du personnel⁴⁷⁹. Ne précisant pas dans quel cadre la présence des représentants du personnel doit s'apprécier, le juge préconise le recours à l'entreprise⁴⁸⁰ ou de l'UES⁴⁸¹. C'est alors la finalité du mécanisme qui a permis la détermination de ce périmètre. Leur raisonnement se base sur l'unité sociale présente dans la définition de ces deux espaces. En ce sens, le juge a d'ailleurs accordé l'assistance des salariés à toute personne appartenant au personnel de l'UES⁴⁸². Aujourd'hui, cette solution recueille l'approbation de la doctrine en ce qu'elle assure une cohérence dans la représentation du personnel. Certains auteurs soulèvent toutefois des difficultés dans la constitution sociale de l'UES en raison des distances géographiques entre les entités⁴⁸³.

261. Le périmètre d'ordre des licenciements mobilise aussi un périmètre pour sa réalisation dont les contours ont récemment été précisés par le législateur en raison des finalités du mécanisme.

2. Les périmètres de l'ordre des licenciements

262. Mécanisme propre au licenciement pour motif économique. Le licenciement économique repose sur un motif extérieur à la personne du salarié⁴⁸⁴, le choix de la personne licenciée doit donc être le plus objectif possible. Le mécanisme de

⁴⁷⁹ À noter que la notion d'institutions représentatives du personnel s'entend aussi de manière large, c'est-à-dire qu'elle inclut les représentants syndicaux. Cette posture a été préconisée par la circulaire n°91-16 du 5 septembre 1991, p. 2.

⁴⁸⁰ Cass. Soc. 26 novembre 1996, n° 95-42. 457, Bull. civ. V 1996, n° 404 p. 288, RJS 01/1997, p. 26.

⁴⁸¹ Cass. Soc. 21 septembre 2005, n°03-44810, Bull. civ. V 2005, n° 263 p. 231, note R. VATINET, « Conditions de l'assistance du salarié par un conseiller extérieur et indemnisation du licenciement irrégulier d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté », JCP S n°20, 8 novembre 2005, 1320 ; D. CORRIGNAN-CARSIN, « Sur l'absence ou la présence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise », JCP S n°20, 8 novembre 2005, 1315.

⁴⁸² Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-14650, Bull. civ. V 2011, n° 140, RJS 08/2011, pp. 619-620, note C. PUIGELIER, « Convocation à un entretien préalable, mentions obligatoires », JCP S n°45, 25 octobre 2011 1484 ; note L. de LAUNAY, « Convocation à un entretien préalable et mention de l'assistance du salarié selon la situation de l'entreprise », RDT 2011, pp. 568-569.

⁴⁸³ L. LAUNAY (de), *note précitée*.

⁴⁸⁴ Cass. Soc. 24 avril 1990, n° 88-43. 555, Bull. civ. V 1990, n° 181 p. 110, RJS 1990, p. 340 ; Cass. Soc. 24 mars 1993, n°90-42002, Bull. civ. V 1993 V, n° 97 p. 66 ; Cass. Soc. 9 mai 2006, n°04-45880, *inédit* ; Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-41109, *inédit*, RJS 04/2010, n°321, pp. 279-281 ; Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458 à 11-27472, Bull. civ. V 2013, n° 121, note F. CHAMPEAUX, « Le périmètre d'application de l'ordre des licenciements », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1585, pp. 5-6 ; note A. FABRE, « L'application des critères d'ordre de licenciement au niveau de l'entreprise : le choix de la solidarité », RDT 2013, pp. 559-563 ; note R. WEISSMANN, « Ordre des licenciements : cadre d'application », RJS 07/2013, pp. 449-452

l'ordre des licenciements participe à cet objectif⁴⁸⁵. Selon l'article L. 1233-5 du Code du travail, l'employeur doit définir des critères prenant notamment en compte les charges de famille, l'ancienneté, les particularités sociales du salarié et ses qualités professionnelles⁴⁸⁶ afin de guider objectivement son choix. Le législateur a mentionné expressément le périmètre à considérer lorsque l'employeur détermine unilatéralement le périmètre d'appréciation de ces critères⁴⁸⁷. En dehors de cette hypothèse, les critères relatifs à l'ordre des licenciements s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non au seul niveau du service ou de l'établissement dans lequel les postes supprimés sont basés⁴⁸⁸. Le choix de ce périmètre se justifie pour éviter toute fraude de l'employeur, ce qui a été confirmé par le juge et les auteurs de doctrine⁴⁸⁹, même si certains auteurs ont argué de la pertinence de l'établissement pour faire valoir le réalisme des difficultés économiques⁴⁹⁰.

263. Le périmètre de la zone d'emploi en cas de plan de sauvegarde de l'emploi établi par document unilatéral. Lorsque l'entreprise est soumise à un plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur peut appliquer ces critères au sein d'un périmètre qui peut être défini conventionnellement⁴⁹¹ ou à défaut de manière unilatérale lors de la

⁴⁸⁵ Le mécanisme de l'ordre des licenciements a été introduit dans le discours juridique par l'article 10 de l'ordonnance n°45-1030 du 24 mai 1945 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, (JO 25 mai 1945, p. 2970). F. SARAMITO, « L'ordre des licenciements », Dr. Ouvrier 1994, pp. 211 et s. Ce dispositif respecte aussi le principe de libre choix des collaborateurs, Cons. Const. n°88-244 du 20 juillet 1988. L'appréciation des critères fait l'objet d'un strict contrôle de la part des juges : Cass. Soc. 24 septembre 2014, n°12-16991, Bull. civ. V 2014, n° 201, RJS 12/2014, p. 730 ; note C. SQUIRE, « L'appréciation des qualités professionnelles en tant que critère d'ordre des licenciements : les limites du pouvoir de l'employeur fixées par le juge », RDT 2014, pp. 756-759 ; note P. MORVAN, « Ordre des licenciements et appréciation par l'employeur des qualités professionnelles », JCP S n°51, 16 décembre 2014, 1482. V. sur ce point : H. -J. LEGRAND, « L'ordre des licenciements ou l'identification du salarié atteint pas une suppression d'emploi », Dr. Soc. 1995, pp. 243-246 ; M. DESPAX, « L'ordre des licenciements dans les entreprises à établissements multiples », D. Soc. 1994, pp. 243-246 ; F. SARAMITO, « L'ordre des licenciements », Dr. Ouvrier 1994, pp. 211 et s.

⁴⁸⁶ D. JACOTOT, « Choix et respect des critères de l'ordre des licenciements », D. 1999, pp. 12-15.

⁴⁸⁷ Art. L. 1233-5 alinéa 5 C. trav.

⁴⁸⁸ Cass. Soc. 24 mars 1997, n°90-42002, Bull. civ. V 1993, n° 97 p. 66 ; Cass. Soc. 5 mars 1997, n°95-11109, *inédit* ; Cass. Soc. 17 février 2016, n°14-23963, *inédit*, RJS 5/2016, n°332.

⁴⁸⁹ La caractérisation de ce périmètre pourrait se déduire de l'obligation de consulter le comité d'entreprise et non pas le comité d'établissement. Mais il pourrait également se déduire de l'ancien article L. 321-1 du Code du travail dont l'énoncé mentionnait la réalisation de l'ordre des licenciements économiques dans l'entreprise ou dans l'établissement. En raison de la recodification du Code du travail à droit constant, cette alternative des périmètres aurait dû se maintenir.

⁴⁹⁰ M. DESPAX, « L'ordre des licenciements dans les entreprises à établissements multiples », D. Soc. 1994, pp. 243-246, *spéc.* p. 246 ; P. -Y. VERKINDT, « L'ordre des licenciements », RJS 12/1997, pp. 811 et s., *spéc.* p. 812.

⁴⁹¹ Art. L. 1233-5 alinéa 4 qui fait référence à l'accord collectif défini à l'article L. 1233-24-1 C. trav. Néanmoins, la jurisprudence a affirmé qu'un accord collectif de droit commun peut aussi déterminer le périmètre de l'ordre des licenciements : Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-41109, *précité* ; Cass. Soc. 15 mai 2013, *précité*.

procédure de licenciement⁴⁹². En ce cas, le législateur a précisé, récemment⁴⁹³, que cet espace ne peut être inférieur à une zone d'emploi dans laquelle se situent un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernée par les suppressions d'emplois. Par ailleurs, un décret⁴⁹⁴ a précisé que la notion de zone d'emploi vise celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'INSEE et la DARES⁴⁹⁵. Le périmètre est alors composé d'éléments économiques objectifs ce qui concourt à la finalité du dispositif de l'ordre des licenciements.

C. Périmètres et mesures sociales de reclassement

264. Les mesures sociales de reclassement sont nombreuses mais le plan de sauvegarde de l'emploi en est l'illustration emblématique (1). Plusieurs périmètres interviennent pour son élaboration dont certains vont être repris pour d'autres mesures sociales de reclassement tel que le congé de reclassement même si le bassin d'emploi se distingue par son objectivité (2).

1. Les périmètres du plan de sauvegarde de l'emploi

265. Le périmètre de mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi. Le plan de sauvegarde de l'emploi, apparu en 1974⁴⁹⁶, a pour objet de proposer des mesures

⁴⁹² Art. L. 1233-5 alinéa 5 C. trav.

⁴⁹³ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537). V. notamment sur cette nouvelle disposition : F. GÉA, « Le périmètre de l'ordre des licenciements à l'épreuve du projet de loi Macron. Projet de loi pour la croissance et l'activité, n°2447, déposé à l'Assemblée nationale le 11 décembre 2014 », RDT 2015, pp. 115-118 ; G. COUTURIER, « Le droit du licenciement dans la loi Macron », Dr. Soc. 2015, p. 793 ; P. BAILLY, « Trois observations sur des aspects sociaux du projet de loi Macron », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1660, pp. 7-8.

⁴⁹⁴ Décret n°2015-1637 du 10 décembre 2015 relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (JO 12 décembre 2015, p. 22977).

⁴⁹⁵ L'INSEE définit une zone d'emploi comme « *un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts* », <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/zone-emploi.htm> (dernière consultation le 04/10/2016). V. pour l'atlas des zones d'emploi : http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=atlas-zone-emploi-2010. (dernière consultation le 04/10/2016).

⁴⁹⁶ Le plan social désormais dénommé le plan de sauvegarde de l'emploi est apparu pour la première fois en droit français dans l'avenant du 21 novembre 1974, complétant l'accord national interprofessionnel du 10 janvier 1969. La loi n°75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique (JO 4 janvier 1975, p. 202), imposait seulement à l'employeur une obligation d'information aux représentants du personnel les mesures envisagées pour limiter les licenciements et faciliter le reclassement lorsque

de reclassement qui visent soit à limiter le nombre de rupture du contrat de travail, soit à en aménager les conséquences⁴⁹⁷. Ces mesures doivent être précises et concrètes, elles sont contrôlées de manière rigoureuse par le juge⁴⁹⁸. Obligatoire lorsque l'entreprise possède au moins cinquante salariés et lorsque le licenciement concerne au moins dix salariés sur une même période de trente jours, la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi mobilise des périmètres pour l'appréciation de ces conditions⁴⁹⁹. Confirmant l'énoncé législatif, le juge a affirmé que le périmètre de l'entreprise permet la vérification des conditions d'effectif pour la mise en place de cet acte juridique⁵⁰⁰. Dans leur attendu, les juges de la Cour de cassation précisent qu'il s'agit de l'entreprise que l'employeur dirige. L'entreprise est ici mise en lumière à travers le pouvoir de direction de l'employeur⁵⁰¹. Ce caractère va être développé par les juges qui ont admis, par la suite, que les conditions d'effectif pour la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi devaient s'apprécier au sein de l'UES lorsque la décision de licencier a été prise à ce

l'entreprise envisage plus de 10 personnes dans les entreprises de plus de 50 salariés (ancien articles L. 321-3 et L. 321-4 C. trav.). C'est la loi n°89-549 du 2 août 1989 (JO 8 août 1989, p. 9954) qui est à l'origine du plan de sauvegarde tel qu'il s'applique aujourd'hui. V. sur la nature juridique du plan de sauvegarde de l'emploi : F. GÉA, « Le plan social : un acte normateur », D. 2000, pp. 550-554 ; M. VÉRICEL, « Le plan de sauvegarde de l'emploi, acte normatif original », Dr. Soc. 2005, pp. 976-981.

⁴⁹⁷ Art. L. 1233-61 et L. 1233-62 C. trav.

⁴⁹⁸ Son contrôle relève désormais du juge administratif. V. sur ce point F. GÉA, « Le droit du licenciement économique à l'épreuve de la sécurisation de l'emploi », Dr. Soc. 2013, pp. 210-222 ; du même auteur. « Le plan de sauvegarde de l'emploi sous l'empire de la loi relative à la sécurisation de l'emploi. À propos de quelques décisions récentes de juridictions administratives. TA Paris, 3^e section, 2^e chambre, 23 mai 2014, n°1402928/3-2, CA Versailles, 24 juin 2014, n°14VE00884 et TA Cergy Pontoise, 11 juillet 2014, n°1404270 et 1404370 », RDT 2014, p. 549-553. Cf. *infra* § 499.

⁴⁹⁹ F. FAVENNEC-HÉRY, « Les périmètres du PSE », JCP S n°19, 7 mai 2013, 1202 ; J. DANIEL, « Les périmètres du PSE en pratique », JCP S n°19, 7 mai 2013, 1203.

⁵⁰⁰ Cass. Soc. 26 février 2003, n°01-41030, Bull. civ. V 2003, n° 70 p. 66 ; Cass. Soc. 30 juin 2004, n°02-42672, Bull. civ. V 2004, n°186 p. 175, note P. MORVAN, JCP E n° 7, 276. À noter que le périmètre de l'entreprise pris en compte dans l'appréciation des conditions énoncées à l'article L. 1233-61 C. trav. S'internationalise alors que les mesures de reclassement s'arrêtent aux frontières territoriales de la France en raison du principe de territorialité des lois, Cass. Soc. 23 septembre 2008, n°07-42862, Bull. civ. V 2008, n° 171, Obs. E. LAFUMA, « De la portée de l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi dans une entreprise à dimension internationale », RDT 2008, pp. 737-738, note J. -Ph. LHERNOUD, « Le droit européen des restructurations, un droit en zig zag ? », Dr. Soc. 2008, pp. 1265-1269 ; note B. ALLIX, J. GRANGÉ, « Licenciement pour motif économique : seuil déclenchant la mise en place d'un PSE », JCP S n°44, 28 octobre 2008, 1564 ; Cass. Soc. 28 janvier 2009, n°0-45481, Bull. civ. V 2009, n° 26, RJS 04/2009, pp. 287-288 ; note F. DUMONT, « L'entreprise constitue le périmètre d'établissement du PSE », JCP S, 14 avril 2009, n°16, 1176 ; « Niveau d'appréciation des conditions nécessaires à l'établissement d'un PSE », RDT 2009, pp. 233-235, obs. J. SAVATIER, Dr. Soc. 2009, pp. 497-498.

Cette solution a été confirmée par les juges du fond qui ont rejeté la scission d'un plan de sauvegarde de l'emploi entre deux établissements, CA Paris, 13 janvier 2014.

⁵⁰¹ Cela s'explique aussi par la nature juridique du plan de sauvegarde de l'emploi, c'est l'employeur qui établit l'acte juridique. V. sur la nature juridique du plan de sauvegarde de l'emploi : F. GÉA, « Le plan social : un acte normateur », D. 2000, pp. 550-554 ; M. VÉRICEL, « Le plan de sauvegarde de l'emploi, acte normatif original », Dr. Soc. 2005, pp. 981-976.

niveau⁵⁰². Là encore, le périmètre se distingue par la présence d'une unité décisionnelle. Cette solution emporte la cohérence entre la prise de décision et l'exécution d'une obligation mais il soulève de nombreuses questions dont l'identification du responsable au sein de l'unité économique de l'UES⁵⁰³.

266. Périmètre d'appréciation du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Outre les conditions de mise en place, le dispositif du plan de sauvegarde de l'emploi mobilise le périmètre de reclassement⁵⁰⁴ pour l'évaluation de ses mesures de reclassement interne. L'ancien article L. 1235-10 repris en parti au sein de l'article L. 1233-57-3-1° du Code du travail prévoit que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au regard des moyens de l'entreprise, ou, le cas échéant, du groupe ou de l'UES auquel elle appartient. Un arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris rendu le 22 janvier 2013⁵⁰⁵ a précisé que le contrôle de proportionnalité se réalise au sein du groupe de permutableté pour l'obligation de reclassement alors que les moyens financiers mis en

⁵⁰² Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-69. 485, Bull. civ. V 2010, n° 258, RJS 02/2011, pp. 126-128 ; note G. AUZÉRO, « Les conditions de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent s'apprécier au niveau de l'unité économique et sociale », n° Lexbase N835BQM ; note N. DAUXERRE, « Appréciation du nombre de licenciements dans le cadre d'une UES », JCP S 11 janvier 2011, n°1, 1007, note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « L'UES a franchi le gué », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1477, p. 6-11 ; G. COUTURIER, « Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale », Dr. Soc. 2011, pp. 175-180 ; note P. DARVES-BORNOZ, « Du nouveau du côté de l'UES ? », Dr. Ouvrier 2011, n°754, pp. 289-296. V. aussi Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-72611, *inédit*, note G. AUZÉRO, « Les conditions d'un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent s'apprécier au niveau d'une UES », BMIS 2011, n°8, pp. 735-737 ; Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, Bull. civ. V 2011, n° 70 ; D. 2011, p. 886 ; V. notamment : note F. FAVENNEC-HÉRY, « La rupture conventionnelle du contrat de travail à l'ombre du droit du licenciement collectif », JCP S n°16, 19 avril 2011, 1200 ; J. PÉLISSIER, « Ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1484, pp. 7-11 ; note F. GÉA, « Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique », RDT 2011, pp. 244-248 ; note G. COUTURIER, « Ruptures conventionnelles et licenciements collectifs », RJS 05/2011, pp. 347-351 ; note G. LOISEAU, « Les ruptures conventionnelles pour motif économique », Dr. Soc. 2011, pp. 681-688 ; note B. SAINTOURENS, « Plan de sauvegarde de l'emploi : incidence de la structure juridique de l'entreprise et du mode de rupture des contrats de travail », BMIS 2011, n°6, pp. 514-519 ; note A. CHIREZ, « La rupture conventionnelle pour cause économique », Dr. Ouvrier 2011, n°757, pp. 473-479. V. aussi Cass. Soc. 27 février 2013, n°11-27095, *inédit*, dans cet arrêt les juges réfutent une application des conditions de mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi à un groupe d'entreprises au sens strictement économique.

⁵⁰³ Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15776, Bull. civ. V 2010, n° 5 ; RJS 03/2010, pp. 215-216 ; Sem. Soc. Lamy 2010, n°1432 pp. 12-13 ; note S. BÉAL, A. -L. DODET, « L'obligation de reclassement et d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi dans les groupes de sociétés », JCP E n°8, 25 février 2010, 1206 ; note G. COUTURIER, Dr. Soc. 2010, pp. 474-476 ; note G. LOISEAU, Dr. Ouvrier 2010, n°741, pp. 214-217 ; note F. GÉA, « Les implicites et le non-dit de l'arrêt Flodor », RDT 2010, pp. 230-235, note G. LOISEAU, Dr. Ouvrier 2010, n°741, p. 214 ; Obs. F. -J. PANSIER, « Qui est le débiteur du reclassement des salariés ? », CSBP 2010, n°219, p. 104 ; J. -M. OLIVIER, « L'affaire Flodor : suite et presque fin », JCP S n°23, 8 juin 2010, 1225, B. DONDERO, « La non-assistance à salarié en danger économique n'est pas encore sanctionnée », D. 2010, pp. 119-1132. Cf. *infra* § n°315.

⁵⁰⁴ Art. L. 1233-62 1° C.trav.

⁵⁰⁵ CA 22 janvier 2013, n°11/02710, JSL 2013, n°341, 16. F. HÉAS, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 34, 2000, n°314 ; Cass. Soc. 10 mai 2005, n°03-40623, *inédit* (situation d'une entreprise en cessation de paiement ne pouvant élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi avec beaucoup de mesures).

œuvre s'apprécie au niveau des sociétés unies entre elles par le contrôle d'une société mère. Ces derniers périmètres s'identifient par une direction économique décisionnelle. Ils permettent d'apprécier les efforts réalisés par l'employeur et, par conséquent, de contrôler la teneur de son engagement unilatéral de l'employeur tout en prenant en considération l'environnement économique contraignant.

267. Le périmètre de mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi a influencé la caractérisation des périmètres des autres mesures de reclassement, sauf le bassin d'emploi qui se distingue par son objectivité.

2. Les périmètres des autres mesures de reclassement

268. L'obligation de revitalisation des bassins d'emploi. En matière de politique d'emploi, la loi fait souvent référence aux territoires comme par exemple à l'article L. 5123-1 du Code du travail énonçant les politiques de reclassement et de reconversion professionnelle dans les territoires atteints ou menacés d'un grave déséquilibre de l'emploi⁵⁰⁶. Les territoires interviennent aussi en matière de licenciement pour motif économique à travers l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi. Instituée par l'article 118 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002⁵⁰⁷, puis, renforcée par l'article 76 de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005⁵⁰⁸, cette obligation⁵⁰⁹ a pour objet de « *contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi* »⁵¹⁰. Pour déterminer les effets sur le tissu économique, un périmètre est

⁵⁰⁶ Les territoires sont aussi mobilisés pour l'organisation de la formation professionnelle continue (art. D. 6312-1 C. trav.) ou encore ils interviennent dans les conditions d'application de certains contrats aidés (art. L. 5134-100 C. trav. pour les contrats adultes-relais).

⁵⁰⁷ Loi dite de modernisation sociale (JO 18 janvier 2002, p. 1008). Cette obligation trouve ses prémices dans le cadre des instances du dialogue social – les comités locaux d'emploi qui permettaient d'accueillir une concertation des partenaires sociaux et des élus en matière d'emploi (circ. n°81 du 27 octobre 1981)

⁵⁰⁸ Loi dite de programmation de cohésion sociale (JO 19 janvier 2005, p. 864). A. LARRIBET, « Les conséquences du licenciement sur le bassin d'emploi », Sem. Soc. Lamy 2001, Suppl., n°1038, pp. 33-34; G. BÉLIER, « La revitalisation des bassins d'emploi ou "réindustrialisation" », Sem. Soc. Lamy 2006, Suppl., n°1242, pp. 41-44. Une dernière circulaire en date du 12 juillet 2012 précise encore les contours d'application de cette obligation. Circ. DGEFP/DGCIS/DATAR n°2012-14 du 12 juillet 2012, pour un commentaire V. « Éclaircissements sur les zones d'ombre du dispositif de l'obligation de revitalisation », JCP S n°31-35, 31 juillet 2012, act. 380.

⁵⁰⁹ Art. L. 1233-84 et s. C. trav.

⁵¹⁰ Art. L. 1233-84 C. trav. Participant au développement de la responsabilité sociale des entreprises, la revitalisation des bassins d'emploi est présentée comme renforçant « *le rôle de l'entité qui procède à la restructuration, dans la réindustrialisation du site où elle est installée* » puisqu'elle organise le traitement

mobilisé, celui du bassin d'emploi⁵¹¹. Ce périmètre est utilisé pour la défense de l'emploi que ce soit en termes de promotion et de développement de l'emploi dans le cadre des comités d'emploi⁵¹².

269. Le périmètre du bassin d'emploi. Le bassin d'emploi a été caractérisé par une circulaire de 1982 puis par un décret de 2002⁵¹³. Il correspond « à une partition de l'espace régional, sans omission, ni chevauchement ; une zone est constituée d'un nombre entier de communes sur la base du critère d'attraction maximale en utilisant les résultats du recensement général de la population [...] ; il est recommandé d'éviter de créer des zones réunissant moins de 25 000 actifs »⁵¹⁴. Il ne se détermine pas en référence des circonscriptions administratives mais à travers un contexte économique local⁵¹⁵. D'autres indications relatives au périmètre du bassin d'emploi ont été fournies par l'administration du travail dans un guide méthodologique établi en février 2013⁵¹⁶.

des conséquences des licenciements effectués au sein du territoire économique où il est implanté ; F. HÉAS, « La revitalisation des bassins d'emploi, circulaire DGEFP/DGCIS/DATAR n°2012-14 du 12 juillet 2012 relative à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation instituées à l'article L. 1233-84 du Code du travail », RDT 2012, pp. 629-632 ; H. GUYO, « La revitalisation des bassins d'emplois », JCP S n°27, 2 juillet 2013, 1276.

Cette obligation se réalise par différentes mesures négociées dans une convention conclue entre le préfet et les partenaires sociaux. Celle-ci détermine la nature et les modalités de financement des actions mentionnées à l'article L. 1233-84 du Code du travail et qui ont été définies à l'aide d'une étude d'impact social et territorial. V. G. BÉLIER, *art. préc. spéc.*. Pour les entreprises occupant au moins 1 000 salariés, l'article L. 1233-84 du Code du travail met à leur charge une véritable obligation de contribuer à la réactivation du bassin d'emploi à hauteur de deux fois le Smic mensuel par emploi supprimé. La nature et la mise en œuvre effective des mesures se fait par la voie d'une convention passée avec le représentant de l'Etat ou par accord collectif (voir n°528-2 et s.). Pour les entreprises entre 50 et 1 000 salariés, leur participation à la réactivation du bassin d'emploi se fait d'un commun accord avec le représentant de l'Etat et à l'initiative de ce dernier. V. aussi : *Guide méthodologique – L'accompagnement de la mise en œuvre des conventions de revitalisation*. Coll. Des études régionales. Publication de la direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques, Février 2013.

⁵¹¹ Ce périmètre est utilisé pour la défense de l'emploi que ce soit en termes de promotion et de développement de l'emploi dans le cadre des comités d'emploi. Décret n°2002-790 du 3 mai 2002, (JO 5 mai 2002, p. 8652) relatif aux comités de bassin d'emploi et au comité de liaison des comités de bassin d'emploi. Au préalable, ces comités sont également mentionnés dans le décret n°84-606 du 12 juillet 1984, instituant des comité debassins d'emploi reconnus et d'un comité de liaison dans un bassin d'emploi, (JO 14 juillet 1984, p. 2280).

⁵¹² Décret n°2002-790 du 3 mai 2002 (JO 5 mai 2002, p. 8652) relatif aux comités de bassin d'emploi et au comité de liaison des comités de bassin d'emploi. Au préalable, ces comités sont également mentionnés dans le décret n°84-606 du 12 juillet 1984 (JO 14 juillet 1984, p. 2280).

⁵¹³ Décret n°2002-790 du 3 mai 2002, *préc.*

⁵¹⁴ Eléments de la circulaire n°163/82 SP du 23 septembre 1982 cités dans la réponse ministérielle du Ministre de l'espace rural et de l'aménagement du territoire (JO Sénat du 15 octobre 2009, p. 2423).

⁵¹⁵ Circ. DGEFP n°2004/007 du 6 février 2004 relative aux comités de bassin d'emploi et au comité de liaisons des bassins d'emploi (art. 112).

⁵¹⁶ C'est précisément le diagnostic territorial qui établit le périmètre du bassin d'emploi : « *Le diagnostic peut être réalisé à plusieurs échelles (arrondissement, zone d'emploi, agrégation de zones de compétences des agences de Pôle emploi, zone de compétence d'un Service Public de l'Emploi local (SPEL), département). La zone d'emploi est la maille préconisée pour sa pertinence sur les problématiques d'emploi, mais il revient aux acteurs de déterminer s'il s'agit bien de la couverture géographique la plus adaptée au regard des difficultés à traiter* », Guide méthodologique – L'accompagnement de la mise en

L’IRES préconise une formulation de ce périmètre en se basant sur des données économiques objectives comme les suppressions d’emploi ou encore les demandes de chômage partiel dans les entreprises sous-traitantes⁵¹⁷. La doctrine peu prolixe sur ce périmètre exprime la nécessité d’une approche *in concreto* rendant compte d’une aire géographique, un ensemble économique et social cohérent⁵¹⁸, l’influence de la mobilité mais aussi de l’implantation des entreprises sous-traitantes⁵¹⁹ procédant au licenciement⁵²⁰.

270. Le périmètre de mise en œuvre du congé de reclassement, du congé de mobilité. Autre mesure sociale, le congé de reclassement est mis en œuvre, selon l’article L. 1233-71 du Code du travail, dans les entreprises ou établissements d’au moins mille salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l’article L. 2331-1⁵²¹ et celles mentionnées à l’article L. 2341-4 du Code du travail⁵²² dès lors qu’elles emploient au total au moins mille salariés. Ces deux dernières dispositions font référence au groupe dit de contrôle et au groupe de dimension communautaire. Ainsi, les périmètres mobilisés pour apprécier les conditions d’application de cette mesure se caractérisent par une organisation économique hiérarchique⁵²³. La jurisprudence a confirmé cette

œuvre des conventions de revitalisation. *préc.* p. 10. Les critères peuvent être le tissu économique local, les ressources humaines, les acteurs et les partenariats, la présence de projets structurants, la population locale, les ressources fiscales ou encore la teneur des infrastructures territoriales. *préc.* pp. 11-18.

⁵¹⁷ IRES, « L’obligation de revitalisation des bassins d’emplois de la loi du 18 janvier 2005 – Étude portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires, faites en application de l’article L. 1233-84 du Code du travail », rapport remis à la DATAR et à la DGEFP en juillet 2011, ce rapport dénonce notamment le fait que les parties de la convention de revitalisation dessinent un périmètre davantage géographique calqué sur les collectivités territoriales.

⁵¹⁸ F. HÉAS, *art. préc.*

⁵¹⁹ Une indication des réseaux d’entreprises est mentionnée par les autorités publiques, IRES, *rapport précité*, p. 158

⁵²⁰ H. GUYOT, *art. préc.*

⁵²¹ Cela recoupe les entreprises appartenant à un groupe dont le siège social est situé en France, astreint à l’obligation de mise en place d’un comité de groupe en application de l’article L. 2331-1 du Code du travail, dès lors que l’effectif cumulé des entreprises appartenant à ce groupe est au moins égal à 1 000 salariés, que ces salariés soient situés en France ou à l’étranger.

⁵²² Cela vise les entreprises ou groupes d’entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés dans les États membres de l’Union européenne participant à l’accord sur la politique sociale annexé au traité de l’Union européenne ainsi que les États membres de l’espace économique européen (États couverts par la directive communautaire n° 94-45 du 22 septembre 1994 : Allemagne, Belgique, France, Luxembourg, Italie, Danemark, Pays-Bas, Irlande, Grèce, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande, Suède, Islande, Liechtenstein, Norvège, Royaume Uni, République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovaquie, Roumanie, Bulgarie) et qui comportent au moins un établissement ou une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces États. Ainsi, l’ensemble des entreprises et des groupes de dimension communautaire doivent proposer le congé de reclassement à leurs salariés concernés par un projet de licenciement en France, même si le siège social ou l’établissement principal de ces groupes ou entreprises est situé à l’étranger.

⁵²³ P. MORVAN, « Pratique et théorie du congé de reclassement », JCP S n°38, 18 septembre 2012, 1379 ; Ph. CHASSANY et T. COATIVY, « Loi relative à la sécurisation de l’emploi : identification des entreprises et des groupes de plus de 1000 salariés », JCP S n°51, 17 décembre 2013, 1484.

caractérisation puisque le juge a affirmé que les conditions de l'article L. 1233-71 doivent s'apprécier au sein de l'UES lorsque la décision de licencier a été prise à ce niveau⁵²⁴. L'unité décisionnelle est par conséquent nécessaire pour la mise en place de ce mécanisme. Le congé de mobilité⁵²⁵ possède les mêmes conditions que le congé de reclassement, ce qui laisse penser à une même utilisation du même périmètre.

271. D'autres mesures de reclassement existent telle que la priorité de réembauche⁵²⁶ ou encore le contrat de sécurisation professionnelle⁵²⁷. Le premier mécanisme s'applique au sein de l'entreprise⁵²⁸ alors que le second concerne les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71 du Code du Travail⁵²⁹. Une dernière incidence du licenciement mobilise les périmètres.

D. Périmètres et suites du licenciement

272. Les indemnités de licenciement. Parmi les suites du licenciement, se pose la question de la détermination des indemnités en cas d'irrégularité ou d'absence de cause réelle et sérieuse de la rupture du contrat de travail. Les articles L. 1235-3 à L. 1235-5 et L. 1235-14 du Code du travail précisent les conditions d'octroi des indemnités possibles en raison de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise⁵³⁰. Le texte législatif fait référence à l'entreprise, ce que confirme la jurisprudence qui a tout de même ajouté l'UES mais dont la caractérisation similaire à l'entreprise justifie⁵³¹.

273. Le périmètre de réintégration du salarié. Lorsque le salarié demande sa réintégration suite à la nullité de son licenciement justifiée notamment par une mesure discriminatoire⁵³² ou suite à la violation des dispositions relatives au plan de sauvegarde

⁵²⁴ Cass. Soc. 26 janvier 2012, n°10-23324 à 10-23329, *inédit*, RJS 2012, n°377 ; Cass. Soc. 5 novembre 2014, n°13-11146 à 13-11149, *inédit*. Ces décisions doivent être rapprochées de celle ayant déterminé le périmètre de mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi.

⁵²⁵ Art. L. 1233-77 C. trav.

⁵²⁶ Art. L. 1233-45 C. trav.

⁵²⁷ Art. L. 1233-65 et s. C. trav.

⁵²⁸ Cass. Soc. 6 avril 1994, n°92-41782, Bull. civ V 1994, n°134 p. 91 ; D. CORRIGNAN-CARSIN, « Priorité de réembauche et licenciement économique », RJS 1994, p. 643.

⁵²⁹ Art. L. 1233-66 C. trav.

⁵³⁰ Art. L. 1235-5 C. Trav.

⁵³¹ Cass. Soc. 1^{er} juin 1988, n°86-40174, *inédit*.

⁵³² Art. L. 1142-1 et s. C. trav. Cass. Soc. 9 juillet 2008, n°074-41845, Bull. civ. V 2008, n° 155, note G. COUTURIER, Dr. Soc. 2008, pp. 1146-1147, note L. DRAI « Annulation d'un licenciement discriminatoire : portée de l'obligation de réintégration », JCP S n°44, 28 octobre 2008, 1563. V. aussi, Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°10-23831, *inédit*, RJS 10/2015, pp. 677-678.

de l'emploi⁵³³, celle-ci doit se réaliser dans l'emploi précédemment occupé ou alors dans un emploi équivalent⁵³⁴. Le juge a précisé que le périmètre pour rechercher un emploi au salarié devait se réaliser au sein de l'entreprise. Le recours à ce périmètre s'explique en raison des impératifs de la réintégration qui est « *une opération qui consiste à rétablir une personne dans une situation normale* »⁵³⁵. Elle se présente pour certains auteurs comme « *un droit qui a pour but et pour fonction de corriger un licenciement nul* »⁵³⁶. Toutefois, une dérogation existe pour le salarié protégé dont le périmètre de réintégration est l'UES⁵³⁷. Cette situation peut s'expliquer par le mandat représentatif des salariés⁵³⁸. Les auteurs de doctrine sont divisés sur la caractérisation à donner à ce périmètre, certains auraient préféré une caractérisation identique au périmètre de reclassement en se fondant sur une logique de maintien de l'emploi⁵³⁹.

274. L'étude des périmètres présents en cas de rupture de la relation de travail démontre que ces dernières s'articulent autour d'une entité décisionnelle mais aussi nombre d'entre eux se définissent par des critères objectifs permettant une appréciation de la décision de rupture du contrat de travail.

275. Conclusion de chapitre. L'investigation des règles du droit du travail où se présentent les périmètres a dévoilé de nombreux éléments constitutifs des périmètres. Un constat s'impose alors. Outre des éléments semblables à la caractérisation de l'entreprise, une récurrence de certains d'entre eux se présente. Ainsi, plusieurs

⁵³³ Art. L. 1235-10 C. trav.

⁵³⁴ Cass. Soc. 30 mars 1999, n°97-41013, Bull. civ. V 1999, n° 144, p. 103, note G. COUTURIER, « Insuffisance du plan social. Les actions en nullité propres aux salariés », Dr. Soc. 1999, pp. 593-599.

⁵³⁵ G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 8^{ème} Éd. 2007, « Nullité », p. 622 et « réintégration », p. 793.

⁵³⁶ B. DESJARDINS, « La réintégration », Dr. Soc. 1992, pp. 766-773 ; B. GAURIAU, *La nullité du licenciement*, Thèse Paris 1, 1992, n°197 et s. pp. 403 et s. ; M. GRÉVY, « La réintégration », Sem. Soc. Lamy 2006, n°1242, pp. 33-36. La réintégration du salarié ne peut être écartée par l'employeur qu'en cas d'impossibilité totale et insurmontable de proposer un nouvel emploi au salarié, ce qui se traduit par la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible (art. L. 1235-11 C. trav.).

⁵³⁷ Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°99-44037, Bull. civ. V 2001, n° 324, p. 260, obs. E. PESKINE, « Groupe et périmètre de réintégration d'un salarié protégé », D. 2002, p. 770 : « lorsqu'il existe un groupe de personnes morales ou physiques constitutif d'une seule entreprise, ce qui est le cas, en particulier lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, le périmètre de réintégration d'un salarié protégé, s'étend à toutes les personnes juridiques constituant ce groupe ».

⁵³⁸ E. PESKINE, obs. précitée.

⁵³⁹ P. -Y. VERKINDT, note sous Cass. Soc. 15 juin 2005, n°03-48094, Bull. civ. V 2005, n°202, p. 178, « Réintégration de salariés licenciés pour motif économique : la Cour de cassation prend position », JCP S n°2, 5 juillet 2005, 1035 ; G. COUTURIER, « Sur les nullités sanctionnant l'insuffisance du plan de reclassement : dits et non-dits du premier arrêt Wolber », Dr. Soc. 2005, pp. 847-851, du même auteur, « L'impossibilité de réintégrer », Dr. Soc. 2005, pp. 403-409.

périmètres se caractérisent par l'exercice d'une même activité, par un même espace géographique ou encore, par des mêmes conditions de travail. Ces éléments discernent un ensemble de salariés possédant des intérêts communs. D'autres périmètres se distinguent par la présence d'une autorité de contrôle, de domination ou de dépendance économique, d'un représentant possédant un mandat actif, autrement dit, par une émanation de pouvoir. La mise en perspective de ces éléments permet d'envisager un ordonnancement des périmètres à travers plusieurs catégories.

CHAPITRE 2 – LA CATÉGORISATION DES PÉRIMÈTRES

DU DROIT DU TRAVAIL

276. La caractérisation des périmètres a dévoilé la présence de critères récurrents. Se distinguent ceux qui concourent à la délimitation d'un ensemble de salariés possédant un intérêt commun et ceux qui identifient ou qui sont en lien avec une émanation de pouvoir. De ces éléments, une réflexion peut être menée afin d'en induire des fonctions plus génériques pour chaque périmètre¹. Autrement dit, des fonctions communes aux périmètres peuvent-elles être décelées ? La question est d'importance car cette attribution permet d'établir des liens entre eux et de les ordonner, chacun trouvant alors sa place dans la systémique, à travers une catégorisation. Par cette opération, les périmètres acquièrent une dimension davantage théorique.

Dès lors, en application de la caractérisation des périmètres, deux catégories peuvent être élaborées : la première regrouperait les périmètres qui identifient un ensemble de salariés ayant un intérêt commun ; ces périmètres auraient pour fonction d'appréhender une collectivité de travail (**Section 1**). Une seconde catégorie rassemblerait les périmètres qui sont associés à une manifestation de pouvoir, que ce soit pour son identification², son application³ ou encore pour son appréciation⁴ ; ces derniers concentrés autour de la

¹ L'opération intellectuelle réalisée est celle d'une généralisation conceptuelle, empruntée à la méthode expérimentale. Ce raisonnement consiste à partir « *du particulier* » pour arriver « *au général* », il confirme et étend une hypothèse à partir d'une série d'observations spontanées. L'approche retenue pose de nouvelles vérités mais sans certitude absolue car le nombre d'observations est toujours limité. Cette opération intellectuelle est pourtant nécessaire car : « *l'expression abstraite et générale que constitue un concept est le résultat de l'opération par laquelle l'esprit isole de certaines réalités données de l'expérience un ensemble dominant et stable de caractère commun qu'on désigne ordinairement en les généralisant par le même mot* », J. -L. BERGEL, *Théorie générale du droit*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 4^{ème} Éd., 2003, p. 228.

² Par exemple, le groupe de contrôle tel qu'il est défini à l'article L. 2331-1 C. trav.

³ Par exemple, le groupe de reclassement est au service de l'application de l'obligation de reclassement des articles L. 1233-4 et L. 1226-1 C. trav.

décision auraient pour fonction d'encadrer un processus décisionnel (**Section 2**). La démarche se heurte, toutefois, à une particularité résultant de l'ambivalence des périmètres⁵. Certains peuvent, à la fois, appréhender une collectivité de travail et encadrer un processus décisionnel. La catégorisation proposée n'est donc pourvue d'une parfaite étanchéité, ce qui témoigne de la complexité des périmètres⁶.

Section 1 – Les périmètres comme moyen d'appréhension de la collectivité de travail

277. La collectivité de travail : une « belle inconnue »⁷. Les périmètres auraient pour première fonction de déterminer les contours d'un ensemble de salariés qui possèdent un intérêt commun, au-delà de toutes frontières juridiques. La formulation de cette hypothèse est périlleuse tant l'approche de la collectivité de travail semble inaccessible. Une première difficulté d'ordre sémantique se présente⁸. En effet, de nombreuses incertitudes existent sur la dénomination qu'il convient d'accorder à un ensemble de salariés qui possèdent des intérêts communs. Le discours législatif est quasiment indifférent à la notion⁹. Seule une mention de « *communauté de travail* » est recensée au sein du Code du travail¹⁰. Le législateur préfère la référence du « personnel de l'entreprise ». Il est vrai que la mention du personnel est très fréquente dans les

⁴ Par exemple, le secteur d'activité permet l'appréciation de la cause économique du licenciement dans un contexte économique précis.

⁵ V. « *Ambivalence* », <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/ambivalence> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁶ Cette complexité s'explique à travers la pensée philosophique : V. notamment : G. DELEUZE, F. GATTARRI, *Qu'est-ce que la philosophie ?*, Paris, PUF, 2005, p. 21. Ces auteurs ajoutent qu'« *il n'y a pas de concept simple. Tout concept a des composantes et se définit par elles* », p. 25 ; « *le propre du concept est de rendre les composantes inséparables en lui, distinctes, hétérogènes et pourtant non séparables, tel est le statut des composantes ou ce que définit la consistance du concept, son endo-consistance* ».

⁷ P. -Y. VERKINDT, « La collectivité de travail ou "La belle inconnue" », *Dr. Soc.* 2012, pp. 1006 -1013, *spéc.* p. 1006.

⁸ La difficulté d'appréhension de la collectivité a très tôt été soulignée par Rouast : « *Le droit n'a pas mis encore son empreinte sur elle [la collectivité], et malheureusement on la fait intervenir en droit sans prendre soin de la préciser préalablement. C'est un mot, un grand mot qu'on prend dans tous les sens, avec des idées vagues de collectivisme, de communisme derrière la tête ; c'est un épouvantail pour les uns, une arme pour les autres, mais nul n'en a une idée bien nette et tous se contentent d'en faire l'expression du droit du nombre du groupe, par rapport au droit de l'individu* », A. ROUAST, *Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations*, Paris, Éd. Rousseau, 1909, n°41, p. 89.

⁹ La référence à la collectivité de travail et, plus précisément, à la collectivité des travailleurs se retrouve dans seulement deux dispositions du code du travail : l'article L. 2242-3 C. trav. relatif aux conditions de la négociation annuelle obligatoire et à l'article R. 4421-3 C. trav. indiquant les risques de propagation d'agents biologiques dans la collectivité des travailleurs.

¹⁰ Art. L. 2143-3 alinéa 4 C. trav.

énoncés législatifs¹¹. En ce cas, ce terme renvoie à l'élément humain de l'entreprise considérée à travers ses intérêts collectifs et organisée selon des qualifications professionnelles¹². À certains égards, la collectivité de travail rejoint la notion de personnel¹³, les deux font référence à un groupe de salariés soudés par des intérêts communs. Néanmoins, la notion de personnel évoque aussi un attachement contractuel à l'employeur, propriétaire de l'entreprise, ce qui en réduit sa portée¹⁴. Le juge, dans ses décisions, utilisent, indifféremment¹⁵, les termes de collectivité de travail ou de communauté de travail. Toutefois, une prépondérance de l'appellation *communauté de travail*¹⁶ s'observe.

Au sein de la littérature juridique, les auteurs ont aussi multiplié les dénominations possibles¹⁷. Ainsi, Pierre-Yves Verkindt, dont les articles démontrent une véritable quête de sens, distingue les notions sociales de collectif¹⁸, de collectivité¹⁹ et de communauté²⁰.

¹¹ Le terme « *personnel* » apparaît plus de neuf cent fois dans les énoncés normatifs du Code du travail.

¹² E. WAGNER, « L'image juridique du personnel de l'entreprise », in *Sur l'entreprise et le droit social : études offertes à Jacques Barthélémy*, Paris, Éd. Techniques, 1994, pp. 17-25 ; P. DURAND, A. ROUAST, *Précis de Droit du travail, op. cit.*, n°115, p. 144 ; CATALA, *L'entreprise*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980, n°11 et s., pp. 6 et s.

¹³ Faute de définition légale, le personnel est souvent associé à l'idée de collectivité de travail. Certains auteurs de doctrine affirment aussi que le personnel est lié à l'entreprise, L. ROZÈS, Répertoire Dalloz - *Entreprise*, P. DURAND, A. ROUAST, *op. cit.*, n°115, p. 144. Ces auteurs précisent que « *le personnel est directement intéressé à la marche de l'entreprise dont dépendent ses conditions de vie* ». C'est ce que révèle la définition commune du personnel de l'entreprise : « *ensemble des personnes employées dans un service, des individus en situation de travail dans un établissement ou une entreprise* », V. « *personnel* », <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/personnel/59815> (dernière consultation le 04/10/2016). V. sur ce point : A. COEURET, « De quelques arrêts sur l'UES », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1694, pp. 12-15, *spéc.* p. 14, cet auteur, à l'occasion d'un commentaire sur le recours à l'UES dans les conditions d'assistance du salarié dans le cadre de l'article L. 1232-4 C. trav., marque la différence entre les personnels des entités juridiques et la communauté de l'unité économique et sociale « *dont il convient cependant d'occulter la présence dès lors qu'il serait question de droits d'origine contractuelle* ».

¹⁴ F. LARONZE, « La communauté de travail, le comité d'entreprise, la commission de régulation : trois acteurs, deux possibilités », *RRJ*, 2011-2, pp. 831-875, *spéc.* p. 834.

¹⁵ Par exemple, les deux termes peuvent se retrouver au sein d'une même décision, Cass. Soc. 21 mai 2014, n°13-14072, *inédit*. Le juge qualifie aussi bien une collectivité de travail ayant des intérêts communs qu'une communauté de travail ayant des intérêts communs. Respectivement : Cass. Soc. 14 janvier 2004, n°02-60119, *Bull. civ.* 2004, V, n°17, p. 15 ; Cass. Soc. 4 décembre 2013, n° 13-15719, *inédit*.

¹⁶ L'interrogation du terme « *communauté de travail* » sur Légifrance fournit quatre cent soixante-dix-sept réponses, alors que l'occurrence « *collectivité de travail* » se retrouve seulement dans quatre-vingt quatorze décisions (dernière consultation au 04/10/2016). De plus, il est à noter que dans ces décisions, la mention est souvent faite dans les moyens du demandeur au pourvoi. Par exemple : Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-24253, *Bull. civ.* V 2015, n°83 ; Cass. Soc. 18 février 1982, n°81-60869, *Bull. soc.* n° 114.

¹⁷ On recense notamment l'expression de « *collectivité du personnel* » (F. FAVENNEC-HÉRY, « Collectivité du personnel : quelles représentations ? », *Dr. Soc.* 2006, pp. 989-994), ou encore de « *collectivité professionnelle* » (C. WOLMARK, « Les transformations du droit français de la représentation collective », in M. -A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes-Commentaires, 2012, pp. 163-172, *spéc.* p. 165).

¹⁸ Le collectif de travail se caractérise par « *un ensemble d'individus engagés dans un processus de travail et s'inscrivant dans un réseau de relations professionnelles et affectives* », P.-Y. VERKINDT, *art. préc. spéc.* p. 1008.

Le collectif et la communauté traduisent des réalités aux exigences plus grandes que la collectivité. Le collectif ne pouvant être décrété et la communauté possédant beaucoup de connotations sociologiques et idéologiques²¹, l'auteur défend l'appellation de *collectivité de travail*. L'influence sociologique²² est indéniable dans la construction de la communauté de travail et le discours doctrinal l'a déjà appréhendé notamment à travers les travaux de Durand et de la théorie institutionnelle de l'entreprise²³. Néanmoins,

¹⁹ De manière courante, une collectivité fait référence à un « ensemble, généralement assez dense, d'individus groupés naturellement ou rassemblés pour une certaine durée par des sentiments, des intérêts, des droits ou des devoirs communs perçus comme distincts de ceux des individus qui le composent et tendant à s'exprimer dans une organisation commune ». V. « Collectivité », <http://www.cnrtl.fr/definition/collectivite%C3%A9> (dernière consultation le 04/10/2016).

²⁰ P.-Y. VERKINDT, *art. préc. spéc.* p. 1008. Une distinction entre collectivité de travail et communauté de travail est aussi émise dans les travaux de thèse de Anne Braun mais qui n'emporte pas notre conviction. Cette dernière affirme que « la collectivité de travail aurait donc une existence naturelle, tendrait spontanément vers le même but, alors que la communauté serait une construction. Le lien entre les individus est acquis dans la collectivité alors qu'il doit être construit dans la communauté ». L'imprécision des prémisses de ces concepts est l'élément négatif mais nous sommes en accord avec l'auteur lorsqu'elle affirme que « la communauté recouvre la réalité de la production post fordiste, par opposition à la collectivité calquée sur le modèle d'organisation fordiste », A. BRAUN, *Négociation et consultation dans l'entreprise*, Thèse Lyon II, 2008, pp. 91 et s.

²¹ P.-Y. VERKINDT, *art. préc. spéc.* p. 1008, F. GÉA, « Communautarisme (religieux) et droit du travail », *Dr. Soc.* 2015, p. 661, *spéc.* p. 661-662.

²² P.-Y. VERKINDT, *art. préc. spéc.* p. 1007. Les sciences sociales n'ont pas hésité à développer la notion de collectif et de communauté et cet attrait s'explique, selon l'auteur parce qu'il s'agit d'un « phénomène qui s'explique aisément dans la mesure où les sciences sociales naissent avec la prise de conscience que les phénomènes sociaux et collectifs ne peuvent être appréhendés et analysés au seul prisme de la rationalité tandis que le système normatif reste imprégné jusqu'à la fin du XIX^e siècle par le modèle individualiste hérité de la Révolution française ». La communauté de travail est présentée, en sociologie, comme une idée directrice des rapports humains et démontre une dimension sociale du travail : « travailler, c'est s'inscrire (au moins virtuellement) dans un groupe de pairs partageant peu ou prou les mêmes compétences que soi, des évolutions, des conditions, semblables et sont portés à reconnaître des intérêts communs », D SEGRESTIN, cité dans F. GUÉRIN, « Le concept de communauté : une illustration exemplaire de la production des concepts en sciences sociales », 13^{ième} conférence de l'Association Internationale de management stratégique – 2004, <http://www.strategie-aims.com/events/conferences/10-xiiieme-conference-de-l-aims/communications/460-le-concept-de-communauter-une-illustration-exemplaire-de-la-production-des-concepts-en-sciences-sociales/download> (dernière consultation le 04/10/2016).

Pour Tönnies, une communauté « est un groupe naturel qui se constitue spontanément, intuitivement, grâce à une expérience affective vécue en commun [alors que] (...) la société est un groupe artificiel né de volonté réfléchie », F. TONNIES, cité par J. CARBONNIER, *Droit civil – Les personnes*, Paris, PUF, coll. Thémis, 1996, p. 370. V. aussi I. SAINSAULIEU, « Entre histoire et historicisme : esquisse d'une typologie de la communauté en France », in I. SAINSAULIEU, M. SALZBRUNN, L. AMIOTTE-SUCHET (dir.), *Faire communauté en société – Dynamique des appartenances collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, Coll. Le sens Social, 2010 ; R. SAINSAULIEU, *L'identité au travail, les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 4^{ième} Éd. augmentée d'une préface de Norbert Alter, 2014, p. 25. L'observation des rapports de travail conduit à soutenir que la communauté de travail se construit autour de représentations collectives et de valeurs communes, de l'exercice de pouvoir qui sont la « conséquence culturelle de l'expérience quotidienne des relations de travail ».

²³ P. DURAND, R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz 1947, n°335, p. 404 ; P. DURAND, A. ROUAST, *op. cit.*, n°78, p. 89 : « Cette communauté de travail constitue une société naturelle que l'esprit de collaboration doit animer ».

aujourd'hui, cette approche associant employeur et salariés dans un seul et même intérêt²⁴ est désuète. L'appellation de collectivité recoupe l'idée d'appartenance consciente à un même collectif, possédant des intérêts communs non réductibles à un agrégat d'individualités; la communauté de travail, quant à elle, peut renvoyer à un degré d'intégration supérieur entre les travailleurs²⁵.

278. Ainsi, affirmer que les périmètres ont pour fonction l'appréhension d'une collectivité de travail signifie que ces derniers délimitent²⁶ un ensemble de salariés possédant des intérêts en commun. La démonstration de cette hypothèse peut se réaliser en partant des caractérisations réalisées précédemment. Deux aspects se présentent : d'une part, un grand nombre de périmètres se caractérisent par des critères constitutifs d'une collectivité de travail (§1), et d'autre part, les domaines où les périmètres sont mobilisés démontrent qu'ils constituent une modalité pour l'expression d'une collectivité de salariés (§2).

§1 – De l'intérêt commun des salariés à la collectivité de travail

279. Une référence expresse à la collectivité de travail. La fonction d'appréhension de la collectivité de travail de certains périmètres s'induit, tout d'abord, de leur caractérisation. En effet, certains nécessitent pour leur identification la présence expresse d'une collectivité de travail. Par exemple, le périmètre de mise en place des délégués du personnel, a été choisi à travers les contours de l'établissement distinct autour d'un ensemble « *d'au moins onze salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptible de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important que celui-ci*

²⁴La solidarité entre employeur et salariés est moins prégnante. J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses Universitaires Rennes, 2004, p. 359 : « *Le fait social de la solidarité est le ciment de la communauté* » ; A. SUPIOT, « La fraternité et la loi », *Dr. Soc.* 1990, p. 118. F. GÉA, *art. préc. spéc.* p. 662.

²⁵P. -Y. VERKINDT, *art. préc. spéc.* p. 1008 : « *La notion de collectivité semble susceptible de gradations selon le degré d'individualisation des sujets accordés par le groupe social considéré. Il y a des collectivités qui tendent vers la communauté et il y a des collectivités qui ne sont pas que de pures agrégations d'individus que les circonstances rassemblent provisoirement ou dans un but limité* » ; [...] « *en d'autres termes, une communauté de travail est toujours une collectivité de travail tandis qu'il est des collectivités de travail sans pour autant qu'une communauté puisse être identifiée* ». V. aussi du même auteur, « La représentation du personnel dans les groupes de sociétés », *Dr. Soc.* 2010, pp. 771-779 ; F. LARONZE, *art. préc. spéc.* p. 833, note 4.

²⁶V. « *Appréhender* », <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/appr%C3%A9hender> (dernière consultation le 04/10/2016).

ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations »²⁷. Cette même exigence de caractérisation de la communauté de travail a été imposée dans le périmètre de désignation du délégué syndical tel qu'il est désormais défini à l'alinéa 4 de l'article L. 2143-3 du Code du travail²⁸. Ces deux périmètres sont mobilisés pour l'implantation d'une représentation qui se veut au plus proche des salariés, ce qui explique l'importance de l'identification des intérêts des salariés considérés. Les autres critères concourant à leur identification sont autant d'éléments qui consacrent la collectivité de travail. Ainsi, les juges de la Cour de cassation présentent l'établissement distinct comme : « *un groupe, isolé ou non, de salariés peut constituer une communauté de travail dans la mesure où il existe en tant que collectivité ayant des intérêts propres, distincts, d'une part, de la somme des intérêts particuliers des salariés qui la composent, et, d'autre part, des intérêts des autres collectivités existant dans l'entreprise, dont la spécificité, qui peut être la conséquence, par exemple d'une activité ou de conditions de travail particulières, de l'isolement géographique, de contingences sociales (la diversité des situations soumises au juge du fond interdit une énumération exhaustive), rend nécessaire la prise en compte des réclamations qui en résultent* »²⁹.

280. Une collectivité de travail déduite. D'autres périmètres font également référence à une collectivité de travail dans leur caractérisation, bien que leur détermination soit un peu moins évidente. Tel est le cas, par exemple, des périmètres du site³⁰ ou de l'UES³¹. Pour le premier, il se constitue par un ensemble d'au moins cinquante salariés appartenant à des entreprises ayant des effectifs inférieurs aux exigences de la représentation du personnel mais dont les intérêts communs et l'implantation géographique commune imposent la mise en place de représentant³². Est, ainsi identifiée, une collectivité de travail à travers la présence d'un ensemble de salariés possédant des problématiques communes découlant notamment de leur proximité géographique³³. L'UES exige pour la caractérisation de son unité sociale la constitution

²⁷ Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, Bull. civ. V 2003, n°30, p. 27, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, p. 453, note F. DUQUESNE, « Notion d'établissement distinct autorisant l'élection des délégués du personnel », JCP E n°17, 24 avril 2003, 668.

²⁸ Art. L.2143-3 alinéa 4 C.trav. : « Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ».

²⁹ Rapport de la Cour de Cassation, 2003, *L'égalité*, Paris, La documentation française, p. 248.

³⁰ Cf. *supra* § n°170.

³¹ Cf. *supra* § n°175.

³² Art. L.2312-5 C.trav.

³³ Cf. *supra* § n°240.

d'une collectivité de travail à travers la soumission des salariés d'entreprises distinctes possédant soit un même statut social³⁴, des grilles de rémunération³⁵, des conditions de travail similaires³⁶ ou encore une possible permutation ou une permutabilité des personnels³⁷.

281. Les éléments constitutifs de la collectivité de travail. Ainsi, les quelques périmètres cités où la collectivité est appréhendée de manière explicite confirment l'hypothèse formulée. De plus, ces éléments nous permettent d'établir son identification. Leur présence dans la formule de périmètres qui, de prime abord, ne présentent pas de lien avec la collectivité de travail confirme cette première fonction générique des périmètres.

Le premier élément est l'exercice d'une même activité. Cela fait naître des préoccupations communes qui peuvent être constitutives d'un intérêt commun. Par exemple, le secteur d'activité regroupe des salariés ayant des activités similaires³⁸. En cela, leur groupement peut revendiquer la constitution d'un intérêt commun. Ce périmètre au plus proche des salariés est requis pour la mise en place du CHSCT³⁹. L'application de conditions de travail ou encore l'exposition à des risques similaires au sein d'un établissement distinct, d'une UES, d'un site est aussi constitutive d'un intérêt-type partagé par les salariés. L'exercice d'une même activité économique est également un élément constitutif d'une profession⁴⁰, d'une branche⁴¹, d'un établissement distinct⁴².

Le deuxième élément - la proximité physique et régulière des salariés imposée par l'implantation géographique des périmètres - participe aussi à la définition de la

³⁴ Cass. Soc. 28 juin 2006, n°05-60 326, *inédit*.

³⁵ Cass. Soc. 23 septembre 2009, n°08-60521, *inédit*.

³⁶ Cass. Soc. 18 juillet 2000, n° 99-60353, Bull. civ. V 2000, n° 299, p. 236 ; note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2000, pp. 1037-1039, note F. -J. PANSIER, « La notion d'unité économique et sociale ou application en droit du travail de la logique floue du droit », CSBP 2000, n°123, pp. 703-704.

³⁷ Cass. Soc. 28 juin 2006, *précité* ; Cass. Soc. 23 septembre 2009, *préc.* ; Cass. Soc. 29 avril 2009, n°08-60465, *inédit* ; Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-24253, Bull. civ. V 2015, n°83, RJS 06/2015, n°419, note A. COEURET, N. (de) SEVIN, « L'exclusion de la holding n'exclut pas la reconnaissance d'une UES entre les filiales », Rev. Sociétés 2015, p. 500 ; note B. BOSSU, « Reconnaissance d'une UES sans intégration de la holding dans son périmètre », JCP S n°40, 29 septembre 2015, 1347, note A. COUERET, « De quelques arrêts sur l'UES », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1694, pp. 12-15, *spéc.* p. 12-13 ; G. AUZÉRO, « Mystérieuse unité économique », RJS 04/2016, p. 267.

³⁸ Cf. *supra* §253. Ce périmètre se distingue du secteur d'activité présent au sein du licenciement économique puisqu'il s'agit d'une subdivision de l'entreprise ou de l'établissement.

³⁹ Art. L. 4611-4 C. trav.

⁴⁰ Cf. *supra* § n°203.

⁴¹ Cf. *supra* § n° 203 et s.

⁴² Cf. *supra* § n° 210 et s.

collectivité⁴³. Par exemple, le site distingue une collectivité de travail en raison de leur proximité géographique⁴⁴. Le territoire permet de tisser des liens de solidarité en raison des problématiques locales, il appréhende une collectivité de travail quand bien même sa caractérisation ne repose que sur sa situation géographique⁴⁵.

Un troisième critère des périmètres induisant la présence d'une collectivité de travail est la présence d'un centre décisionnel. En effet, la soumission à une même direction génère des doléances communes aux salariés. Cette configuration fait référence au paradigme de l'entreprise où la collectivité de travail ne se conçoit qu'en rapport avec un centre de direction⁴⁶. L'unité de direction n'est plus un critère impératif⁴⁷. Les périmètres de l'établissement distinct pour la représentation par délégué du personnel et par délégué syndical font fi de cet élément⁴⁸, le représentant de l'employeur n'a pas l'obligation d'exercer des prérogatives. L'émancipation de ce critère justifie la possibilité offerte d'instaurer une instance de dialogue social au sein des réseaux d'entreprises⁴⁹.

Un dernier élément peut être mobilisé. Il s'agit de la notion d'effectif. Bien que ne relevant pas de la caractérisation même des périmètres, l'effectif est parfois une condition de leur existence. Par exemple, l'établissement distinct utilisé pour la mise en place du délégué du personnel est subordonné à un effectif d'onze salariés. Le lien avec la collectivité de travail a été mise en exergue par Corinne Sachs Durand qui a affirmé qu'« on peut qualifier l'effectif de collectivité professionnelle ou de collectivité de travail, la collectivité se définissant comme un ensemble d'individus groupés naturellement ou pour atteindre un but commun », l'effectif ne trouve sa pertinence que s'il est rattaché à « l'idée d'activité professionnelle commune et organisée en vue d'atteindre un même

⁴³ D. CHATARD, *Réflexions sur le jeu croisé des pouvoirs et des responsabilités dans le groupe de sociétés : essai en droit du travail*, Paris, Lexis Nexis, 2012, n°175, p. 66.

⁴⁴ Cf. *supra* § 168

⁴⁵ Cf. *supra* § n°217.

⁴⁶ Cf. *supra* - Le périmètre de l'entreprise comme paradigme.

⁴⁷ Par exemple, un périmètre peut comporter deux employeurs distincts mais former un seul périmètre de représentation. V. Cass. Soc. 20 décembre 2006, n°05-60340 et 05-60380, Bull. civ. V 2006, n°405 p. 391, note E. PESKINE, « Recomposition des collectivités de travail : les réticences de la Cour de cassation », RDT 2007, pp. 399-400 ; note B. BOUBLI, Gaz. Pal. 2007, n°75, p. 21. V. aussi : E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°571 et 572, p. 309 ; A. LYON-CAEN, « À propos de l'entreprise éclatée », Dr. Ouvrier 1981, n°393, p. 127.

⁴⁸ Par exemple : Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60, 737, *inédit*, RJS 10/2015, pp. 616-617.

⁴⁹ Art. 64 de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel (JO 9 août 2016). V. sur ce point : J. -Y. KERBOURC'H, « La réforme des institutions représentatives du personnel et du droit syndical », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1303. Cf. *supra* § 115.

objectif économique »⁵⁰. Ces premiers éléments renvoient à l'intérêt commun d'une collectivité de travail. Ainsi, lorsqu'un effectif est attaché à un périmètre, une collectivité de travail se dessine, ce que confirme l'interprétation jurisprudentielle des règles relatives au décompte des effectifs⁵¹ notamment celles énoncées à l'article L. 1111-2 du Code du travail⁵². Interrogés sur l'intégration des salariés mis à disposition dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, les juges ont élaboré une condition d'intégration⁵³ des salariés dans une collectivité de travail que le législateur a reprise dans la loi n°2008-789 du 20 août 2008⁵⁴. Ainsi, pour être intégrés dans l'effectif d'une entreprise, les salariés mis à

⁵⁰ C. SACHS-DURAND, *Les seuils d'effectif en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages de droit social, Tome XXIII, 1985, p. 21 : « *l'effectif se définit, en outre, par référence à un cadre qui le délimite ou une caractéristique qui en constitue la spécificité* ».

⁵¹ Un contentieux existe quant aux dispositions de l'article L. 1111-3 C. trav. qui exclut certains salariés des effectifs en raison de leur contrat de travail. Justifiée pour alléger les contraintes sur l'employeur, cette exclusion a été jugée non conforme au droit social de l'Union européenne, en ce qu'elle entravait l'effet utile de la directive relative à la procédure d'information consultation des salariés (Directive 2002/14/ CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation). V. CJUE, grande ch. 15 janvier 2014, *Aff.* C176/12, note R. MILCHIOR, É. PUJOL, « Exclusion du calcul des effectifs de certains contrats aidés et invocabilité par des personnes privées des principes issus de la Charte des droits fondamentaux », *JCP S* n°14, 8 avril 2014, 1140 ; note P. RODIÈRE, « Un droit, un principe, finalement rien », *Sem. Soc. Lamy* 2014, n°1618, pp. 11-14. Cette solution a été appliquée par les juges français : Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°11-21609 et n°13-60207, 13-60268, *Bull. civ.* 2014, n° 183; avis R. WEISSMANN, « L'article L. 1111-3 ne peut être écarté par le juge judiciaire », *Sem. Soc. Lamy* 2014, n°1640, pp. 11-13 ; note Y. PAGNERRE, « Calcul des effectifs : application de l'article L. 1111-3 pour la détermination des seuils légaux de mise en place des institutions représentatives du personnel », *JCP S* n°45, 4 novembre 2014, 1429. Selon les juges constitutionnels français, il n'y a pas d'atteinte au principe d'égalité dans le dispositif d'exclusion des salariés. Le principe de participation est, quant à lui, respecté puisque les salariés exclus du calcul des effectifs ne le sont pas des conditions de participation à la démocratie de l'entreprise. *Cons. const.*, 29 avril 2011, déc. n° 2011-122 QPC (JO 30 avril 2011, p. 7535). V. S. LAULOM, « La saga du calcul des seuils d'effectif », *Sem. Soc. Lamy* 2012, n°1536, pp. 7-11 ; J. DIRRINGER, « La computation des effectifs dans l'entreprise aux prises avec le dialogue des juges », *Dr. Soc.* 2013, pp. 37-41.

⁵² Dans sa version initiale, l'article L. 1111-2 2° C.trav. prévoyait l'incorporation des salariés mis à disposition dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice sans autre précision. Dans un premier temps, les juges, empreints d'une forte orthodoxie, exigeaient le critère de subordination pour inclure ces salariés (Cass. Soc. 13 mars 1985, n°84-60731, *Bull. civ.* V 1985, n°172, p. 125 ; Cass. Ass. Plèn. 21 mai 1986, n°85-60384, *Bull. civ.* V 1986, n°234, p. 180). Par la suite, sous l'impulsion du droit de participation, les juges ont exigé une participation des salariés mis à disposition (Cass. Soc. 27 novembre 2001, n°00-60252, *Bull. civ.* V 2001, n°364, p. 290, note F. CHAMPEAUX, *Sem. Soc. Lamy* 2001, n°1054, pp. 12-13 ; Cass. Soc. 28 mars 2000, n°98-60440, *Bull. civ.* V 2000, n° 133 p. 102. Ainsi, « *les salariés mis à disposition sont ceux qui participent aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice* ». Cass. Soc. 26 mai 2004, n°03-60358, *Bull. civ.* V 2004, n° 141, p.129, note J. -F. PANSIER, « Élections et calcul de l'effectif de l'entreprise », *CSBP* 2004, n°163, pp. 306-363 ; M. HAUTEFORT, « Effectif de l'entreprise : qui travaille est pris en compte », *JSL* 2004, n°148, pp. 7-10).

⁵³ Cass. Soc. 28 février 2007, n°06-60171, *Bull. civ.* V 2007, n°34; note P. MORVAN, « Élections professionnelles : salariés mis à disposition et institutions représentatives du personnel », *JCP S* n°16 17 avril 2007,1272 ; M.-L. MORIN, « Effectif et électoralat : de la décision du Conseil constitutionnel du 28 novembre 2006 à l'arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2007 », *RDT* 2007, p. 229. Cette notion d'intégration était déjà présente antérieurement dans la jurisprudence mais de manière éparse, Cass. Ass. Plèn. 6 juillet 1990, n°89-61436, *Bull. A. P.* 1990, n°10, p. 19 ; Cass. Avis n°2007-02 du 15 janvier 2007, note P. MORVAN, *préc.* ; Cass. Soc. 23 mai 2006, n°05-60119, *Bull. civ.* V 2006, n°182, p. 176.

⁵⁴JO 21 août 2008, p. 13064. V. sur ce point : M. DESPAX, « L'application de la législation du travail en fonction des effectifs de l'entreprise », in *Mélanges offerts à Paul Couzinet*, Toulouse, Université des sciences sociales de Toulouse, 1974, p. 223 ; C. SACHS, « Les seuils d'effectifs : une problématique en

disposition doivent justifier d'une présence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et d'un travail pour celle-ci, d'une durée d'au moins une année. L'interprétation jurisprudentielle renvoie aux critères d'une collectivité de travail composée d'un ensemble de salariés travaillant dans un même lieu et partageant des intérêts communs⁵⁵ en raison notamment de conditions de travail identiques. Ainsi, les périmètres liés à une condition d'effectif confirment leur fonction d'appréhension d'une collectivité de travail. Ce raisonnement est également présent pour l'entité économique autonome qui requiert la présence d'un effectif pour l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail⁵⁶.

282. La révélation de la collectivité de travail. Par ces éléments, une collectivité de travail peut être décelée pour des périmètres qui ne présentent pas, de prime abord, un lien avec la collectivité de travail. Cela permet également la confirmation de notre hypothèse. En effet, les périmètres du droit du travail ne sont pas tous définis à travers des éléments constitutifs d'un intérêt commun. Certains se caractérisent uniquement à travers une organisation économique hiérarchique ou encore à travers la figure de l'employeur. Par exemple, le périmètre requis pour l'appréciation du principe d'égalité de traitement est uniquement caractérisé par le débiteur de cette obligation⁵⁷. Or, l'espace de comparaison des situations salariales renvoie à un ensemble de salariés soumis à une même direction, ce qui constitue un indice quant à la présence d'une collectivité de travail. De même, le périmètre de l'établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement ne se définit pas en référence à une collectivité de

évolution ? », Dr. Soc. 1983, p. 472 ; P. SARGOS, « La recherche de la vérité de la communauté de travail en matière de représentation sociale dans l'entreprise », Rapport de la Cour de cassation, *La vérité*, Paris, La Documentation française, pp. 97-102. V. aussi : C. FRANCHI-DUTARD, « L'effectif de l'entreprise », Dr. Ouvrier 1986, p. 197.

⁵⁵ Cass. Soc. 13 novembre 2008, n° 07-60772, n° 07-60434, n° 08-60331 et n° 08-60332, Bull. civ. V 2008, n° 220. Une présence ponctuelle dans les locaux de l'entreprise ne permet pas de caractériser cette intégration, Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60367, Bull. civ. V 2010, n°99, RJS 06/2010, n°526, pp. 457-458 ; note C. LEBORGNE-INGELAERE, « Conditions d'intégration de salariés mis à disposition dans les effectifs de l'entreprise d'accueil », JCP S n°29, 20 juillet 2010, 1313 ; note E. BOUSSARD-VERRECCHI, « Transporteurs sous-traitants : "cachez ces conducteurs que je ne saurais voir" », Dr. Ouvrier 2010, n°744, pp. 341-346 ; note L. PÉCAUT-RIVOLIER, Dr. Soc. 2010, p. 720. V. aussi : Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-60400, Bull. civ. V 2010, n°114, RJS08/2010, pp. 616-618 ; note F. PETIT, « L'option de vote des salariés mis à disposition », Dr. Soc. 2010, pp. 826-831 ; note J.- Y. KERBOURC'H, « Électorat et éligibilité des salariés mis à disposition », JCP S n°36, 7 septembre 2010, 1346 ; note S. DUCROCQ, Dr. Ouvrier 2010, n°748, pp. 593-598 ; Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-17470, Bull. civ. V 2014, n° 189 ; RJS 10/2014, pp. 600-601 ; Cass. Soc. 15 avril 2015, n°14-20200, *inédit* ; Cass. Soc. 23 septembre 2015, n°14-26262, à paraître.

⁵⁶ Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°98-18037, Bull. civ. V 2000, n°285, p. 225, note G. COUTURIER, « L'article L.122-12 du Code du travail et les pratique d'externalisation », Dr. Soc. 2000, pp. 845-851.

⁵⁷ Cf. *supra* § 236.

travail⁵⁸. Pourtant, cette dernière est sous-jacente à son implantation géographique et à ses modalités de gestion⁵⁹.

283. Tous les caractères des périmètres contribuent à la formation d'un lien social entre les salariés⁶⁰, la collectivité de travail se dessine sous l'exigence d'un intérêt commun à ceux-ci⁶¹. La notion d'intérêt collectif s'articule autour de deux éléments, le premier, précise qu'il s'agit d'« *une qualité commune des personnes qui appartiennent à un groupe social ou à un groupe organisé juridiquement* », le second traduit « *le lien de solidarité entre les membres du groupes qui fonde son unité* ». Ainsi, à travers la définition des périmètres, « *la communauté de travail est représentée par une unité de production indépendante de l'existence d'un même employeur par la participation à un processus susceptible de générer des intérêts propres et spécifiques* »⁶². L'intérêt de la collectivité dépasse tous les schémas traditionnels du droit du travail, elle « *a pour but d'unifier les salariés, indépendamment des stratégies d'individualisation de l'employeur et des tentatives de dislocation de l'unité de représentation et de l'unité de négociation par ses choix de découpages structurels de l'entreprise* »⁶³. L'intérêt saisi par un périmètre, « *c'est l'intérêt partagé par un ensemble d'individus en raison de leur appartenance à une même collectivité. C'est en leur qualité de membres d'un groupe déterminé qu'ils partagent le même intérêt* »⁶⁴. Plus précisément, en droit du travail, il

⁵⁸ L'établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement se définit à travers les critères d'une implantation géographique distincte, une autonomie décisionnelle et une nécessaire stabilité de gestion.

⁵⁹ Cf. *supra* § n° 176.

⁶⁰ C. HANNOUN, « La communauté de travail et la création de valeur financière », in *Droits du travail, emploi, entreprise : mélanges en l'honneur du professeur François Gaudu*, Paris, IRJS, Éd., 2014, pp. 281-289, *spéc.* p. 286. V. aussi E. BOUSSARD-VERRECHI, X. PETRACHI, « Regards croisés sur la communauté de travail », *Dr. ouvrier* 2008, n° 720, pp. 361-366, *spéc.* p. 362 : la collectivité de travail repose sur « *un ensemble de salarié qui a une activité exercée dans l'entreprise in situ, créatrice de lien sociale et/ou pour l'entreprise, créatrice de lien économique, notamment en ce que le processus de production ou d'organisation du travail dépendant de l'entreprise utilisatrice détermine notamment les conditions de travail* ».

⁶¹ L'exigence d'un intérêt collectif comme fondement de la collectivité a été l'objet de critiques formulées par Rouast. L'intérêt collectif étant une notion vague et insuffisante, il préfère justifier la présence de la collectivité sur l'idée de nécessité de solidarité sociale. A. ROUAST, *Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations*, Paris, Éd. Rousseau, 1909, n°42, pp. 93-97. V. aussi J. THÉRON, « De la communauté d'intérêts », *RDT Civ.* 2009, pp. 19-38.

⁶² M. -L. MORIN, F. MORIN, « La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, 2002, p. 497 ; M. -L. MORIN, « Effectif et électoral : de la décision du Conseil constitutionnel du 28 novembre 2006 à l'arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2007 », *RDT* 2007, pp. 229-234. Certains auteurs qualifient ce lien de lien d'établissement. V. E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°371, p. 309.

⁶³ F. LARONZE, *art. préc. spéc.* p. 843.

⁶⁴ P. ADAM, *Individualisation du droit du travail, essai sur la réhabilitation juridique du salarié individu*, Paris, LGDJ, Bibliothèque droit social, Tome 39, 2005, p. 132. Selon B. DONDERO : « *les intérêts*

s'agit de « *l'intérêt des salariés unis entre eux par des intérêts catégoriels communs du fait de leur appartenance à une même collectivité* »⁶⁵. Dès lors, les périmètres par une fonction générique d'appréhension de la collectivité de travail répondent à cette fonction. Seule compte la présence de l'intérêt collectif des salariés.

284. Les critères de définition des périmètres confirment leur fonction d'appréhension d'une collectivité de travail. Leur fonction peut être confirmée à travers les domaines où ils sont mobilisés. En effet, les périmètres, très présents au sein des relations individuelles, rendent effectifs l'exercice de droits collectifs. Ils constituent, en ce cas, des « *lieux du droit du travail représentant des cadres d'exercice de droits collectifs attachés à une collectivité de travail* »⁶⁶. Leur appréhension de la collectivité de travail permet l'expression de son intérêt.

§2 – Les périmètres, cadres d'exercice de droits collectifs

285. Les périmètres sont fortement mobilisés au sein des relations professionnelles de travail. Ils servent alors de cadre ou espace dans la mise en œuvre du droit de participation⁶⁷. Ceux qui permettent l'appréhension d'une collectivité de travail le

individuels doivent être réunis par une organisation contraignante et finalisée pour donner naissance à un intérêt collectif. L'intérêt collectifs n'apparaît en effet que lorsqu'une structure répondant à des conditions d'organisation particulières encadre les intérêts individuels : le groupement », B. DONDERO, *op. cit.*, n°391, p. 248.

⁶⁵ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°787, p. 300.

⁶⁶ P. -Y. VERKINDT, *art. préc. spéc.* p. 1010.

⁶⁷ Al. 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. Ce droit a été consacré comme droit constitutionnel par une décision du Conseil constitutionnel en date du 30 décembre 1996, n°96-385 DC, note O. SCHRAMMECK, AJDA 1997, p. 161. Cons. Const. 25 juillet 1989, n°89-257 DC ; Cons. Const. 6 novembre 1996, n°96-383 DC, note M.-L. MORIN, Dr. Soc. 1997, pp. 25 et s. Ce droit fait également partie des droits et libertés fondamentaux des travailleurs, Cons. Const. , 10 juin 1998, n°98-401 DC, note J.-E. SCHOETTL, AJDA 1998, p. 495. V. BERNAUD, « La participation saisie par le droit constitutionnel : entre faux espoirs et vraies déceptions », Dr. Soc. 2015, pp. 960-966. V. aussi : V. OGIER-BERNAUD, *Les droits constitutionnels des travailleurs*, Aix-en-Provence, Marseille, PUAM, Economica, 2003, n°261 et s., pp. 124 et s ; J. DIRRINGER, *Les sources de la représentation des salariés : contribution à l'étude des sources du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 65, n°175 à 191, pp. 80-85 ; I. ODOUL-ASOREY, « Principe de participation des travailleurs et droit du travail », Dr. Soc. 2014, pp. 356-360, et du même auteur : *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 59, 2013, n°89, p. 34. V. aussi M. -L. MORIN, « Le Conseil constitutionnel et le droit de la négociation collective », Dr. Soc. 1997, pp. 25-34 : « [le principe de participation] donne une base constitutionnelle aussi bien au droit de la négociation collective à tous les niveaux qu'aux fonctions des représentants élus dans l'entreprise en les définissant comme des droits des travailleurs ». Ce principe est aussi affirmé en tant que droit fondamental dans plusieurs textes internationaux : Art. 21 et 29 de la Charte Sociale Européenne, art.

font dans l'objectif de permettre son expression. En effet, les juges constitutionnels ont affirmé que la collectivité de travail était la bénéficiaire du droit de participation⁶⁸. Alain Supiot énonce cette idée en affirmant que « *la dimension collective des relations de travail épouse les contours du collectif de travail, sur lesquels sont assis les mécanismes juridiques d'action, de représentation et de négociation collective* »⁶⁹. Les domaines de la représentation (A) et de la négociation (B) le démontrent tout particulièrement.

A. Périmètre et représentation

286. Les exigences de la représentation. Mobilisés dans le domaine de la représentation du personnel, les périmètres sont utilisés comme des cadres permettant la mise en place et l'exercice des missions des représentants du personnel. Concrètement, ils définissent des ensembles de salariés pour lesquels un représentant va être élu ou désigné afin qu'il exprime l'intérêt de la collectivité de travail. Le principe de participation se réalise par l'intermédiaire de ses délégués, il recouvre le droit à la représentation collective⁷⁰. Ainsi, le mécanisme de la représentation du personnel exige l'identification d'une collectivité de travail.

287. C'est d'ailleurs ce qu'avait analysé Georges Borenfreund dans une étude relative à la représentation du personnel dans les années 1990 : les « *dispositions relatives à la représentation s'efforcent d'objectiver le lien social à travers la prise en compte d'intérêts communs qui unissent les membres d'un groupe, ceci en vue d'assurer la*

17 de la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, art. 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

⁶⁸ Cons. Const. 28 décembre 2006, déc. n°2006-545 DC. Sont bénéficiaires du droit de participation « *tous ceux qui sont intégrés de façon permanente et étroite à la communauté de travail que constitue l'entreprise, même s'ils n'en sont pas salariés* », A. LYON-CAEN, « Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail », RDT 2007, pp. 84-88 ; M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°031. 04, p. 130.

⁶⁹ A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe : rapport de la commission des communautés européennes*, Paris, Flammarion, 1999, p. 198. La reconnaissance des collectivités de travail a pour effet un renforcement des droits fondamentaux, M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°803, p. 308.

⁷⁰ Cons. Const. 29 avril 2011, n°2011-122 QPC, note C. RADÉ, « Le principe d'égalité et les politiques d'emploi catégorielles », *Constitutions* 2011, p. 373. V. aussi Cons. Const. 26 juillet 2013, n°2013-333 QPC (JO 28 juillet 2013, p. 12663), D. 2013, p. 1894. V. aussi : I. ODOUL-ASOREY, « Principe de participation des travailleurs et droit du travail », *Dr. Soc.* 2014, pp. 356-364, *spéc.* p. 357.

cohésion sociale »⁷¹. Cette idée a été théorisée, par certains auteurs de doctrine, à travers la définition de la représentation qui « assure la présence de ce qui est absent »⁷² par l'intermédiaire d'une personne qui agit pour le compte et au nom d'une autre. Plus précisément, les règles relatives à la représentation du personnel regroupent : « tout dispositif à travers lequel ou toute pratique dans laquelle un organisme (doté ou non de ce que nos ordres juridiques dénomment personnalité juridique ou personne morale), un groupe d'individus (physiques ou morales) ou un ou plusieurs individus agissant individuellement ou de manière coordonnée s'expriment ou accomplissent des actes matériels (démarches, organisations de réunions, actions de lutte de travail, etc.) ou juridiques (participation à une délibération, signature d'un accord, introduction d'une action en justice, etc.) pour le compte et/ ou au nom de travailleurs formant une plus ample collectivité et dont il est censé exprimer ou incarner les intérêts ou les points de vue »⁷³. Marie-Laure Morin soutient aussi que « la représentation manifestation⁷⁴ permet de donner corps à une collectivité sous une forme unitaire »⁷⁵. Cyril Wolmark, utilisant,

⁷¹ G. BORENFREUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. Soc.* 1991, pp. 685-695.

⁷² S. RIALS, « Ouverture, représentations de la représentation », *Droits*, n°6, 1987, pp. 3-9. V. sur le mécanisme de la représentation : G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, pp. 808-809 ; N. MATHEY, *Répertoire Dalloz- Représentation*, n°2 : « La représentation, au sens strict, est un procédé juridique grâce auquel une personne agit pour le compte et au nom d'une autre, de telle sorte que les effets de l'acte passé par le représentant comme si celui-ci avait passé l'action personnelle » ; Ph. DIDIER, *De la représentation en droit privé*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 339, 2000, n°178, p. 127. V. aussi ; F. D'ARCY, *La représentation*, Paris, Économica, Coll. Politique comparée, 1985 ; M. STORCK, *Essai sur le mécanisme de la représentation dans les actes juridiques*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 172, 1982, M.-L. MORIN, « Des titulaires du droit à la négociation collective », *Dr. Soc.* 1988, p. 24 ; F. PETIT, *La notion de représentation dans les relations collectives de travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 291, 2000, n°1, p. 1 ; E. DOCKÈS, *Valeurs de la démocratie, Huit notions fondamentales*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2005, pp. 167-178.

⁷³ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, « Démocratie sociale, droit et représentation collective : enjeux théoriques », in M. -A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, op. cit., 2012, pp. 15-28, spéc. p. 17. Cette définition résulte d'une conceptualisation de la représentation à travers une « description systématique et une comparaison des systèmes nationaux ou supra nationaux ».

⁷⁴ La notion de *représentation manifestation* a été explicitée notamment dans les travaux de Marie-Laure Morin, M.-L. MORIN, « Les conceptions juridiques de la représentation », Note n°192 (95-13), Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humains et l'Emploi, Toulouse, 1995 pp. 1-19, spéc. p. 2. Les nuances portées par le mécanisme de la représentation et de la participation ont aussi été influencées par des écrits de Carl Schmitt qui a conçu « une dialectique subtile entre les deux termes de la représentation : le représenté n'apparaît au regard d'autrui que par l'intermédiaire du représentant, qui, lui-même, ne possède cette qualité qu'en raison de ce qu'il représente », O. BÉAUD, « "Repräsentation" et "srellvertretung" : sur une distinction de Carl Schmitt », *Droits* 1987, n°6, pp. 11-20, spéc. p. 13. Néanmoins, la terminologie de participation a prévalu dans notre analyse en raison du renvoi explicite au principe constitutionnel de participation mais aussi en raison du sens commun de la participation permettant d'y inclure toutes les réalités fonctionnelles des périmètres du droit du travail. V. « Participation », <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/participation> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁷⁵ M.-L. MORIN, « Les conceptions juridiques de la représentation », art. préc. spéc. p. 3 et p. 5 ; O. BÉAUD, op. cit., spéc. p. 13 : « [la représentation] doit aussi nécessairement, d'autre part, rendre visible, c'est-à-dire exhiber, ce qu'elle représente ».

quant à lui, l'expression de « *représentation incarnation* »⁷⁶, précise que ce mécanisme reflète la collectivité de travail, en analysant les modalités de la représentation. Ainsi, pour ce dernier « *la représentation incarnation* » n'exige pas de lien spécifique entre le représentant et les représentés. Titulaire d'un *mandat représentatif*⁷⁷, le rôle des représentants est d'agir pour le compte d'une plus ample collectivité - comme un intermédiaire⁷⁸ - peu importe la teneur spécifique des attributions des différentes instances représentatives⁷⁹.

Ainsi, les « *dispositions relatives à la représentation* [dont font partie les périmètres] *s'efforcent d'objectiver le lien social à travers la prise en compte d'intérêts communs qui unissent les membres d'un groupe, ceci en vue d'assurer la cohésion sociale* »⁸⁰. L'intérêt commun des salariés constitue « *le ferment de toute représentation collective* »⁸¹. Or, il est aussi le fondement de la collectivité de travail. L'appréhension de la collectivité de travail par les périmètres s'inspire des fondements du mécanisme de la représentation du personnel⁸². La collectivité de travail bénéficie d'une « *apparition officielle* »⁸³. « *Tout en étant privées de la personnalité morale, [les communautés de travail] vont pouvoir affirmer leur identité* » par l'intermédiaire de représentants⁸⁴ puisque l'attribution de prérogatives de représentation d'une collectivité de travail « *comporte une forme de reconnaissance juridique du groupement* »⁸⁵. Cette dernière « *permet aux salariés d'exercer leurs droits à la représentation et à la négociation collective en vue de la*

⁷⁶ C. WOLMARK, « Les transformations du droit français de la représentation collective », in M. -A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, op. cit., pp. 163-172, spéc. p. 163.

⁷⁷ F. PETIT, *thèse préc.*, 2000 n°190 et s., pp. 213 et s. Le choix d'une représentation par « *mandat* » se justifie pour une efficacité dans la défense des salariés permettant l'identification de personnes aux compétences définies et possédant une protection particulière pour défendre les intérêts collectifs des salariés (art. L. 2411-1 à L. 2438-1 C. trav.)

⁷⁸ N. CATALA, *L'entreprise*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980, n°455, p. 496.

⁷⁹ Ces attributions influencent toutefois le choix du périmètre le plus pertinent possible.

⁸⁰ G. BORENFREUND, *art. préc.* pp. 685-695.

⁸¹ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°230, p. 128.

⁸² G. BORENFREUND, *art. préc.* pp. 685-695, spéc. p. 688: « *Toujours est-il qu'en faisant apparaître les collectivités de salariés, et en favorisant par là même leur expression comme la défense de leurs intérêts, l'idée de représentation participe au premier chef de cette visée générale du droit social : saisir les rapports de travail dans leur dimension collective* ».

⁸³ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, *art. préc.* spéc. p. 17.

⁸⁴ G. BORENFREUND, *art. préc.* spéc. p. 691. Cette idée a déjà été mise en exergue dans la doctrine, par exemple J. CAYEUX, *Le statut des délégués du personnel*, Paris, 1939, cité par J. -P. LE CROM, *Deux siècles d'histoire de droit du travail : l'histoire par les lois*, Paris, Les éditions de l'atelier, Coll. Point d'appui, 1969, p. 359 : « *La collectivité ouvrière ne peut apparaître comme ayant une existence véritable que grâce aux représentants qu'elle se sera désignée auprès du chef d'entreprise* ».

⁸⁵ P. VERGE, G. VALLÉE, *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Québec, Les éditions Yvon Blais inc., Le droit aussi, 1997, p. 102.

protection de leurs intérêts collectifs dans le cadre correspondant à celui de la collectivité définie »⁸⁶.

288. Les périmètres de représentation. Au regard de ces développements, la fonction d'appréhension d'une collectivité des périmètres se confirme amplement. Elle s'illustre même à travers des périmètres qui se caractérisent uniquement sur des critères économiques tel le groupe de contrôle. Ce dernier ne s'identifie qu'à travers des éléments économiques, toute référence à la collectivité de travail semble a priori exclue⁸⁷. Pourtant, le groupe de contrôle est mobilisé pour la mise en place d'une représentation de la collectivité du groupe⁸⁸. Cette dernière est liée aux conditions économiques auxquelles elle est soumise, les représentants de ce comité font circuler l'information économique « dans l'intérêt global des personnels du groupe, c'est-à-dire dans l'intérêt commun des salariés en leur qualité de membre de la collectivité de travail du groupe (...) »⁸⁹. Cette idée est d'ailleurs à l'origine de l'institutionnalisation du comité de groupe puisque le rapport Auroux mentionnait une référence à la solidarité des salariés face à une solidarité du pouvoir économique⁹⁰. L'exemple du groupe d'entreprises appréhendant une collectivité de travail se confirme dans sa présence au sein de la négociation collective.

B. Périmètre et négociation

289. La défense des intérêts collectifs des salariés est également présente dans le domaine de la négociation collective. Ce dispositif recherche, au plan collectif, des moyens de restaurer un équilibre entre les employeurs et les salariés par un accord sur les règles applicables à la relation de travail⁹¹. Les périmètres y interviennent aussi de manière prégnante puisqu'ils imposent différents espaces de négociation⁹². Une réflexion

⁸⁶ M. KOCHER, *op. cit.*, n°789, p. 301.

⁸⁷ Cf. *supra* § 215.

⁸⁸ La qualité d'instance représentative du groupe a été discutée au regard de ses prérogatives mais en raison de similarités au comité d'entreprise (art. L. 2332-2 C. trav.) et de modalités de désignation des représentants issues des instances représentatives des entreprises du groupe (art. L. 2333-2 C. trav. ; Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-20614, Bull. civ. V 2014, n° 187), le comité de groupe fait partie des instances représentatives du personnel.

⁸⁹ M. KOCHER, *op. cit.*, n°794, p. 303.

⁹⁰ J. AUROUX, *Les droits des travailleurs, Rapport au Président de la République et au Premier ministre*, septembre 1981, Paris, La documentation française, 1982

⁹¹ G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ième} Éd. 2016, n°1291, p. 1385.

⁹² Art. L. 2232-1 et s. C. trav.

sur la teneur de la négociation est nécessaire pour confirmer la fonction d'appréhension d'une collectivité de travail.

290. Les exigences de la négociation collective. Issue de la pratique sociale⁹³, la négociation collective est « un processus par lequel les partenaires sociaux définissent de façon concertée un ensemble de règles qui régiront le fond et la forme de leur rapport »⁹⁴. La négociation répond à un besoin de bonne gestion des employeurs et des salariés⁹⁵, elle « a été conçue comme un moyen de déterminer les conditions de travail, de définir les règles du travail dans la profession »⁹⁶. Elle permet la confrontation d'intérêts contradictoires et atténue l'arbitraire issu de l'unilatéralisme patronal ou étatique. Elle correspond à une « concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives », puisqu'elle « recouvre le préalable nécessaire pour permettre aux travailleurs de participer aux mesures qui les concernent de faire valoir leurs intérêts »⁹⁷.

Pour la réalisation de ce processus normatif, il est nécessaire d'identifier un intérêt collectif des salariés en confrontation avec l'intérêt d'un ou plusieurs employeurs. « La constitution d'une unité de négociation n'a [...] de sens que si un intérêt commun existe entre les travailleurs concernés, justifiant son règlement unitaire par voie d'accord avec un interlocuteur patronal »⁹⁸. C'est d'ailleurs la fonction accordée au droit de la négociation, ces règles doivent « permettre (...) à des collectivités de travail instituées par le droit (autour de la reconnaissance d'intérêts collectifs variés) à différents niveaux (entreprises, groupes, branches, etc.), de s'autoréglementer »⁹⁹. La notion d'intérêt collectif a été démontrée comme étant « à la source du droit de la négociation comme du droit des salariés »¹⁰⁰ et « l'intérêt collectif qui s'exprime dans la négociation collective

⁹³ C. DIDRY, *Naissance de la convention collective*, Paris, Écoles des Hautes Études en Sciences Sociales, 2002, p.142.

⁹⁴ G. CAIRE, *La négociation collective*, Paris, PUF, Coll. Que-sais-je ?, 1992, p. 3 ; D. DUPONT, *La négociation, Conduite, théorie et applications*, Paris, Dalloz, 1994, pp. 273-303.

⁹⁵ M. DESPAX, *Négociations, conventions et accords collectifs*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 2^{ème} Éd. 1989.

⁹⁶ M. -L. MORIN, *thèse précitée*, n°669, p. 554 ; J. -D. REYNAUD, « La négociation et la règle », *Pouvoirs*, 1980, pp. 51-60.

⁹⁷ I. ODOUL-ASOREY, *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 59, 2013, pp. 30-36.

⁹⁸ P. RODIÈRE, « L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collective », *Sem. Soc. Lamy* 2003, n°1125, pp. 6-10.

⁹⁹ P. ADAM, « La négociation des conventions et accords collectifs de travail. À propos de la gestation des volontés collectives », *RJS* 06/2016, p. 404, *spéc.* n°2, p. 404.

¹⁰⁰ M. -L. MORIN, *op. cit.*, n°295, p. 266.

est celui de la collectivité des salariés »¹⁰¹, elle est comme coauteur de la norme sociale avec les pouvoirs patronaux. Les périmètres étant caractérisés pour constituer cet intérêt.

291. Les périmètres de négociation. La situation commune des salariés appartenant à un ensemble juridiquement organisé ou non concourt à la reconnaissance de cet intérêt collectif¹⁰². Or, ces ensembles sont délimités par les périmètres, notre hypothèse se confirme encore. Les périmètres présents pour la négociation identifient une collectivité de travail pour l'expression de son intérêt. L'exemple de l'institutionnalisation du groupe de contrôle confirme aussi cette proposition¹⁰³. Son intervention comme cadre de négociation et de conclusion de conventions et d'accords collectifs se justifie en raison « d'un intérêt commun aux personnels des entreprises concernées du groupe »¹⁰⁴. Cette condition, issue de l'arrêt Axa du 30 avril 2003¹⁰⁵, n'a pas été reprise par la loi de 2004 dans son volet dialogue social¹⁰⁶, elle y est pourtant sous-jacente à travers l'exigence de représentativité commune au groupe des organisations syndicales participant à la négociation collective¹⁰⁷. Le raisonnement est également valable pour les périmètres de la branche, l'interprofession ou la multi-profession¹⁰⁸ qui circonscrivent des ensembles de salariés ayant pour intérêt commun l'exercice d'une profession commune¹⁰⁹. L'UES, l'entreprise ou un établissement distinct où les représentants syndicaux à la négociation défendent les intérêts de ces derniers répondent aussi à cette exigence. La négociation de territoire identifie aussi une

¹⁰¹ M. -L. MORIN, *op. cit.*, n°321 p. 284. E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n° 236, p. 131 : « L'unité de négociation doit ainsi englober une collectivité suffisamment homogène pour justifier l'élaboration d'une norme conventionnelle unique ».

¹⁰² M.-L. MORIN, *op. cit.*, n°330, p. 266; E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n° 236, p. 131 : « L'unité de négociation doit ainsi englober une collectivité suffisamment homogène pour justifier l'élaboration d'une norme conventionnelle unique ».

¹⁰³ Cf. *supra* § n°145.

¹⁰⁴ Cass. Soc. 30 avril 2003, n°01-10027, Bull. civ. V, 2003 n° 155 p. 151, note P. RODIÈRE, « L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collective », Sem. Soc. Lamy 2003, n°1125. B. GAURIAU, « La consécration jurisprudentielle de la représentation syndicale de groupe et de l'accord de groupe », Dr. Soc. 2003, pp. 732-740 ; M. -L. MORIN, « Les accords collectifs de groupe. Une variété d'accords collectifs de droit commun », RJS 10/2003, pp. 743 et s. Cf. *supra* § n°146.

¹⁰⁵ Cass. Soc. 30 avril 2003, *préc.*

¹⁰⁶ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO 5 mai 2004, p. 7983). Aucune mention nouvelle sur ce point est présente dans la loi n°2016-1088 du 6 août 2016 (JO 9 août 2016) malgré des dispositions précisant le régime juridique de la négociation au niveau du groupe. V. sur ce point : G. GURY, *L'accord collectif de groupe – Contribution à l'étude du droit des groupes*, Paris, Lexis Nexis – Planète social, 2016, n°212, p. 65 et n°221, p. 68.

¹⁰⁷ P. -H. ANTONMATTEÏ, « Consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogation », Dr. Soc. 2004, pp. 601-605.

¹⁰⁸ L. DAUXERRE, *La négociation collective professionnelle et interprofessionnelle*, Paris, Litec professionnel, 2015, n°237 à 239, pp. 111-113.

¹⁰⁹ Cf. *supra* § n°203.

collectivité de travail en raison des préoccupations liées aux intérêts des salariés nés dans un ensemble géographique urbain et commun dont il est nécessaire d'exprimer.

292. Les périmètres de représentativité. La représentativité des parties à la négociation collective confirme également le rôle de détermination de la collectivité de travail des périmètres. Suite à la loi n°2008-789 du 20 août 2008 relative à la démocratie sociale et la réforme du temps de travail¹¹⁰, la représentativité des parties à la négociation collective s'apprécie aussi dans des périmètres. L'exigence de représentativité consiste en « *la reconnaissance d'une aptitude juridique à exprimer l'intérêt d'une collectivité de travailleurs plus vastes que ses adhérents* »¹¹¹ et permet une sélection des organisations qui apparaissent les plus aptes à agir au nom d'une collectivité¹¹². Dès lors, les périmètres en permettant l'appréciation de cette qualité au regard des résultats des élections professionnelles¹¹³, participent à la détermination de la qualité du lien entre la communauté de travail et leurs représentants¹¹⁴, « *c'est en cette qualité de représentant légal de celui-ci qu'il devient partie à la convention collective* »¹¹⁵ et peut engager la collectivité de travail au sein du processus normatif conventionnel¹¹⁶. Le recours aux périmètres, en ce cas, a également pour but d'appréhender une collectivité de travail et lui permet d'exprimer ses propres intérêts.

293. Conclusion. L'analyse des critères des périmètres mis en lumière lors de leur étude démontre que ces derniers délimitent un ensemble de salariés ayant un intérêt commun qui se qualifie de collectivité de travail. L'hypothèse formulée initialement est vérifiée et même confirmée à travers l'étude des mécanismes où ils sont mobilisés et où il est nécessaire d'identifier une collectivité de travail pour l'expression des intérêts. Néanmoins, tous les périmètres ne répondent pas à cette fonction, une seconde catégorie

¹¹⁰ JO 21 août 2008, p. 13064.

¹¹¹ S. YANNAKOUROU, *L'état, L'autonomie collective et le travailleur. Étude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 247, 1995, p. 303.

¹¹² S. YANNAKOUROU, *op. cit.*, p. 102. Le critère de représentativité permet ainsi de qualifier, dans une certaine mesure, les conventions collectives de loi professionnelle ou du moins en « *instrument principal de réglementation de la profession* ». V. aussi J. -M. VERDIER, « Négocier la représentation : quels agents, quels pouvoirs, quel statut ? », *Dr. Soc.* 1997, pp. 1040-1044.

¹¹³ Art. L. 2121-1 et s. C. trav.

¹¹⁴ Ce lien se traduit par le biais des élections professionnelles car, que ce soit pour les délégués syndicaux, ou pour les délégués mandatés à la négociation collective, l'exigence du suffrage est imposée.

¹¹⁵ P. VERGE, G. VALLÉE, *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Québec, Les éditions Yvon Blais inc., Le droit aussi, 1997. La représentativité fait aussi référence à la relation d'équivalence explicitée, G. BORENFREUND, *art. préc.* pp. 685-695, *spéc.* p. 688.

¹¹⁶ G. COUTURIER, *Droit du travail, 2/ Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2001, n°203-206, pp. 490-499.

peut être formulée pour des périmètres dont les caractéristiques renvoient à l'idée d'encadrement d'un processus décisionnel.

Section 2 – Les périmètres comme moyen d'encadrement d'un processus décisionnel

294. Une seconde fonction peut être attribuée à certains périmètres elle s'induit de leurs caractères précédemment observés qui font référence à un pouvoir ou qui sont mobilisés dans le sillon d'une décision. Les périmètres auraient alors pour fonction d'encadrer l'exercice d'un pouvoir et, plus précisément, d'un processus décisionnel. La formulation de cette hypothèse est innovante car elle se démarque des études précédentes¹¹⁷ en ce qu'elle ne s'attarde non plus à l'identification de la figure immanente du pouvoir de l'employeur¹¹⁸ mais l'objet des périmètres se porte sur tous les « *foyers locaux où il [le pouvoir de l'employeur, ou plus largement d'une unité de direction] s'exerce avec de multiples et incessantes variations* »¹¹⁹. C'est la décision qui est visée en ce qu'elle « *constitue la principale manifestation du pouvoir entendu comme la faculté d'imposer sa volonté à autrui* »¹²⁰. Elle est « *le résultat d'un processus complexe d'interaction largement déterminé par les structures au sein desquelles il se déroule et par les positions de chacun des participants* »¹²¹. La prise de décision ne se réalise pas de manière instantanée, elle est composée de nombreuses phases réflexives qui intègrent

¹¹⁷ Sur le pouvoir V. : M. BAUER, F. COHEN, *Qui gouverne les groupes industriels ? Essai sur l'exercice du pouvoir du et dans le groupe industriel*, Paris, Éd. Du Seuil, 1981 ; E. GAILLARD, *Le pouvoir en droit privé*, Paris, Economica, Coll. Droit civil, 1985 ; J.-V. HOLEINDRE, *Le pouvoir. Concepts, lieux, dynamiques*, Auxerre, Sciences Humaines édition, 2014.

¹¹⁸ L'employeur est généralement identifié comme étant celui « *qui recrute, qui fournit le travail, fixe les conditions de travail, exerce son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, son pouvoir de mettre fin unilatéralement à la relation de travail. C'est lui l'interlocuteur des représentants du personnel, tenu à des obligations d'information et/ou de consultation du comité d'entreprise. Enfin, c'est lui qui négocie avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise* », Lamy Social Groupe, n°112-1.

¹¹⁹ F. GÉA, « Pouvoir et responsabilité en droit du travail », in A. SUPIOT (dir.), *L'entreprise dans un monde sans frontières*, Paris, Dalloz, Coll. Le sens du droit, 2015, pp. 221-234, spéc. p. 231.

¹²⁰ P. LOKIEC, « La décision et le droit privé », D. 2008, p. 2293-2299 ; du même auteur « La décision médicale », RTD Civ. 2004, pp. 641-654. V. aussi, du même auteur, *Contrat et pouvoir. Essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 408, 2004, n°305, p. 225 : « *détenir du pouvoir, c'est disposer de la faculté de décider* ».

¹²¹ P. LOKIEC, *thèse préc.* n°353, p. 257. La décision ne bénéficie pas de définition légale alors qu'elle est très présente dans les discours du droit. Elle se retrouve aussi sous les terminologies de « *mesures* », « *dispositions* » ou encore « *acte* », P. LOKIEC, *op. cit.*, n°309-310, pp. 227-229. Elle est essentielle dans l'application du droit administratif (V. sur ce point : B. DEFOORT, *La décision administrative*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit public, Tome 286, 2015, n° 4, p. 3) et incontournable issue du processus judiciaire (V. « *Décision* », G. CORNU, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 8^{ième} Éd. 2007, p. 267).

« plusieurs rationalités qui s'y imbriquent et se superposent »¹²². Cet état justifie que ce soit l'entier processus qui soit saisi par des périmètres.

295. La démonstration de cette hypothèse peut se réaliser en suivant les étapes de la prise de décision. Les analyses réalisées ont montré que les périmètres sont, tout d'abord, mobilisés pour identifier des centres décisionnels (§1). Ils interviennent également dans la prise de décision en permettant l'association de la collectivité de travail (§2). Enfin, ils servent à la justification de la décision (§3).

§1 – L'identification de centres décisionnels

296. L'examen des caractères des périmètres a souligné l'insistance, notamment de la part du juge et des auteurs de doctrine, portée sur la considération des lieux de pouvoir où sont prises des décisions. Un grand nombre d'entre eux se détermine dans leur formulation, par une figure du pouvoir : l'entreprise est dirigée par l'employeur et le chef d'entreprise¹²³, l'établissement est administré par un chef d'établissement¹²⁴, l'entité économique autonome se distingue par une structure organisée poursuivant un objectif propre¹²⁵, le groupe de contrôle est guidé économiquement par une société-mère dans un rapport de contrôle ou de dépendance économique¹²⁶, le réseau d'entreprises se remarque, quant à lui, par une pluralité de pôles de direction¹²⁷, etc. Dès lors, les périmètres sont liés à une émanation de pouvoir, qu'elle soit organisée juridiquement par les notions de

¹²² J. -F. DORTIER (dir.), *Le dictionnaires des sciences sociales*, Auxerre, Éd. Sciences Humaines, Coll. « La petite bibliothèque des sciences humaines », 2013, pp 89-88.

¹²³ Lorsque l'employeur est une personne morale, il est titulaire du pouvoir patronal et son représentant physique – le chef d'entreprise - en a la détention, « *le chef d'entreprise s'identifiant à la personne investie de la plénitude du pouvoir de direction, ce sont les statuts de la société qui commandent normalement sa désignation* », N. CATALA, *L'entreprise*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980, n°54, p. 52.

¹²⁴ Le chef d'établissement est détenteur d'une partie du pouvoir patronal limité aux conditions de la délégation. N. CATALA, *op. cit.*, n°55, p. 54 : « *le chef d'établissement se caractérise par l'autorité qu'il exerce au nom de l'employeur sur une collectivité de travailleurs occupés en un lieu naturellement distinct du reste de l'entreprise* ». V. sur la délégation de pouvoirs : Th. DALMASSO, *La délégation de pouvoirs*, Paris, Litec, Éd. JOLY, Pratique des affaires, 2000 ; F. MARMOZ, *La délégation de pouvoirs*, Paris, Litec, Bibliothèque du droit de l'entreprise, Tome 43, 2000 ; A. COEURET, S. PALMER, V. STULZ, « La gestion de la délégation de pouvoirs dans les entreprises », Cah. Dr. Ent. 2009, n°3.

¹²⁵ CJCE 10 décembre 1998, *Hernandez Villa SA*, Aff. C-127/96, Aff. C-229/96, Aff. C-74/97.

¹²⁶ Cf. *supra* § n° 145.

¹²⁷ E. PESKINE, « Les réseaux », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 68-70.

contrôle, ou, plus largement par une délégation de pouvoirs¹²⁸, ou qu'elle soit qualifiée de pouvoir de fait¹²⁹, au-delà de toutes relations contractuelles. Pour autant, c'est d'avantage l'émission du pouvoir, c'est-à-dire la décision qui est encadrée dans les limites des périmètres. Ces derniers peuvent notamment identifier celui qui prend la décision.

297. La décision en droit du travail. La référence à une émission de décision n'est pas inconnue du discours du droit¹³⁰. La décision est perçue en droit comme « *un acte de volonté, juridique ou matériel, qui procède d'une opération de jugement logique et psychologique et peut en ce sens être rapportée à l'application d'une règle* »¹³¹. Le législateur de 1982¹³² a introduit la notion de décision dans les discours travaillistes. Cette dernière notion s'est développée, le licenciement se caractérise par la prise de décision de rompre le contrat de travail¹³³. Cela se traduit aussi dans les changements des conditions de travail qui sont décidées par le chef d'entreprise¹³⁴ qui exprime un choix de

¹²⁸ L'hypothèse visée est celle de l'établissement où le pouvoir du chef d'établissement découle d'une délégation de pouvoir de l'employeur ou du chef d'entreprise. N. CATALA, *op. cit.*, n°55, p. 54 : « *le chef d'établissement se caractérise par l'autorité qu'il exerce au nom de l'employeur sur une collectivité de travailleurs occupés en un lieu naturellement distinct du reste de l'entreprise* ».

¹²⁹ Le pouvoir de fait se distingue de « *la simple influence prépondérante négligeable* », E. DOCKÈS, *Valeurs de la démocratie, Huit notions fondamentales*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2005, « *Le pouvoir* », *spéc.* p. 84.

¹³⁰ Plusieurs disciplines ont néanmoins essayé d'appréhender la décision. Ainsi, les sciences économiques ont recherché ses effets rationnels. V. B. VIDAILLET, V. d'ESTAINOT, Ph. ABECASSID (dir.), *La décision. Une approche pluridisciplinaire des processus de choix*, Bruxelles, De Boeck, 2005. Les philosophes se sont interrogés sur le processus intellectuel de la décision et en ce cas, la décision est envisagée comme « *la terminaison normale de la délibération, dans un acte volontaire* », V. « *Décision* », L. LALANDE (dir.), *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, Paris, PUF, coll. « *Quadrige* », 3^{ème} Éd., 2010, pp. 202 ; A. BARTHOZ, *op. cit.*, p. 113, pour cet auteur, « *une décision implique une réflexion mais elle porte déjà en elle, tout en intégrant des éléments du passé, l'acte sur lequel elle débouche* », la décision est une sélection de comportements bien définis. Ils ont aussi explicité ses fonctions. Lucien Sfez, professeur de sciences politiques, expose quatre fonctions de la décision : une fonction d'action pour l'auteur, une fonction permettant à l'auteur de supporter le monde, une fonction de « *fragmentation des actes étatiques en autant de compétences respectives voire concurrentes* » et enfin un rôle de préservation sociale, L. SFEZ, *Critique de la décision*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 4^{ème} Éd., 1992, pp. 24-27.

¹³¹ E. LAFUMA, *Des procédures internes, contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 46, 2008, n°249, pp. 170-174. Le droit administratif a aussi recours à la notion de décision qui est considérée comme « *l'acte qui modifie unilatéralement une situation juridique existante positivement ou négativement, c'est-à-dire qui produit des effets juridiques* », G. PÉLISSIER, Répertoire Dalloz – *Recours en excès de pouvoir (conditions de recevabilité)*, n°51 et cette manifestation peut s'exercer sur une organisation entière. (B. DABOSVILLE, *L'information du salarié*, Paris Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, V. 123, 2013n°37, p. 32.

¹³² Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel. Loi dite loi Auroux, (JO 29 octobre 1982, p. 3255).

¹³³ Art. L. 1233-3 et s. C. trav.

¹³⁴ Cass. Soc. 10 juillet 1996, n°93-41137, Bull. civ. V 1996, n° 278, p. 196 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ème} Éd., 2008, n°50, pp. 264 et s.

l'employeur¹³⁵. Le mécanisme de l'ordre des licenciements¹³⁶ témoigne encore de la prégnance de la considération de la décision. Dans tous ces domaines, les périmètres sont présents : la cause du licenciement se réalise au travers du périmètre tels que les secteurs d'activité, le changement du lieu de travail s'apprécie par rapport un secteur géographique, l'ordre des licenciements se réalise *a minima* dans des zones d'emploi¹³⁷.

Les juges en ont précisé la teneur de la décision en droit du travail en s'interrogeant sur les hypothèses d'intervention du comité d'entreprise en application de l'article L. 2323-2 du Code du travail¹³⁸ : « (...) *une décision s'entend d'une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise, il ne s'en déduit pas qu'elle implique nécessairement des mesures précises et concrètes (...)* »¹³⁹. Cette définition n'associe pas l'employeur à la prise de décision mais tout organe dirigeant. Certes, l'employeur est celui qui a reçu « *une habilitation a édicté (sic) des actes juridiques unilatéraux, qui précisent ou créent des obligations à la charge des salariés* »¹⁴⁰ mais la présence des périmètres qui saisissent différents centres de pouvoir démontrent qu'il faut dépasser la figure traditionnelle de la relation de travail. C'est en cela que certains affirment qu'il y a un ébranlement¹⁴¹ du paradigme de l'employeur¹⁴².

¹³⁵ La décision exprime un choix, « *un mode d'action unilatérale sur autrui* », A. FABRE, « Les techniques juridictionnelles de contrôle du pouvoir de l'employeur. Une tentative de comparaison public/privé », in M. SWEENEY (dir.), *Droits du travail et des fonctions publiques : unité(s) du droit ? : influences, convergences, harmonisations : colloque de Nanterre, 30 septembre et 1 octobre 2010*, Le Mans, Coll. L'unité du droit, Éd. L'Épitoge, 2012, pp. 65-84, spéc. p. 66 ; P. LOKIEC, « La décision et le droit privé », art. préc. La décision repose ainsi sur un choix, « *il faut mais il suffit que l'agent titulaire du pouvoir puisse encore décider selon sa propre volonté (...)* », H. LE NABASQUE, *Le pouvoir dans l'entreprise. Essai sur le Droit de l'Entreprise*, Thèse Université de Rennes 1, 1986, p. 421.

¹³⁶ Art. L. 1233-5 C. trav.

¹³⁷ Cf. *supra* § n° 263.

¹³⁸ Cass. Soc. 12 novembre 1997, n°96-12314, Bull. civ. V 1997, n° 375, p. 270, Obs. M. COHEN, Dr. Soc. 1998, pp. 87-88 ; obs. A. LYON-CAEN, D. 1998, somm. 145 ; note Y. CHAUVY, « De la consultation à la décision, un ordre des rapports comité-employeur dans l'entreprise », Dr. Ouvrier 1998, n°594, pp. 49-52 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ième} Éd., 2008, p. 143. Cet arrêt précise aussi « *qu'un projet même formulé en termes généraux, doit être soumis à consultation du comité d'entreprise lorsque son objet est assez déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, peu important qu'il ne soit pas accompagné de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause, dans son principe, le projet adopté* ». V. aussi : E. LAFUMA, *op. cit.*, n°256, p. 173. V. aussi n° 79, pp. 50-51 et n°s 83-84, pp. 54-55 « *En d'autres termes, l'absence de modification de l'ordre juridique n'est pas de nature à écarter la consultation du comité d'entreprise dès lors que la mesure envisagée relève de son champ d'intervention* ».

¹³⁹ Cass. Soc. 12 novembre 1997, préc.

¹⁴⁰ G. AUZÉRO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ième} Éd., 2016, n°3, p. 4.

¹⁴¹ I. VACARIE, *L'employeur*, Paris, Sirey, Bibliothèque de droit du travail et de la sécurité sociale, Tome 6, 1979, n°200-3, p. 146.

298. Niveau de décision. Pour autant, c'est davantage l'émission du pouvoir, c'est-à-dire la décision qui est encadrée dans les limites des périmètres. Les juges de la Cour de cassation ont exprimé ce rôle accordé aux périmètres dans le cadre du licenciement économique. Ainsi, les magistrats ont qualifié de niveau de décision l'UES lorsque la décision – en l'espèce, celle de licencier – a été prise au sein de ce périmètre¹⁴³. Dans les faits, suite à une restructuration, un employeur d'une entreprise appartenant désormais à une UES a procédé à un licenciement économique de douze salariés sans établir un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce dernier argue ne pas être soumis à cette obligation en raison de l'effectif inférieur à cinquante salariés de son entreprise¹⁴⁴. Or, les juges ont reconnu que la décision ayant été prise au niveau de l'UES, il convenait de se placer à ce niveau pour apprécier les conditions d'application de l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi. Par cette décision, le périmètre de l'UES identifie un lieu de décision qui se détache de tous les questionnements relatifs aux fondements du pouvoir¹⁴⁵. L'importance d'appréhender la décision repose sur son régime

¹⁴² La référence à un paradigme de l'employeur fait référence à la considération de cette figure dans les textes. Dépourvu de définition légale, l'employeur est davantage une représentation appréhendée à travers un lien directionnel et de multiples prérogatives, A. JEAMMAUD, « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », Sem. Soc. Lamy 2008, Suppl., n°1340, *Le pouvoir de l'employeur*, pp. 15-26: les dispositions du Code du travail « sans nommer ce pouvoir, prévoient et parfois prescrivent, encadrent, soumettent à des procédures ou à une exigence de motivation, voire de justification, des mesures qui ont le sens d'actes pris dans son exercice implique la reconnaissance de ce dernier ».

¹⁴³ Cass. Soc. 16 novembre 2010, n° 09-69485, Bull. civ. V 2010, n° 258 ; RJS 02/2001, pp. 126-128 ; note E. PESKINE, « L'appréciation des conditions imposant l'établissement d'un PSE : nouvelle terre d'élection pour l'UES ? », RDT 2011, pp. 112-115 ; G. COUTURIER, « Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale », Dr. Soc. 2011, pp. 175-180 ; N. DAUXERRE, « Appréciation du nombre de licenciements dans le cadre d'une UES », JCP S n°1, 11 janvier 2011, 1007 ; P. DARVES-BORNOZ, « Du nouveau du côté de l'UES ? », Dr. Ouvrier 2011, n°754, pp. 289-296. Solution confirmée depuis : Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-72. 611, inédit, note G. AUZÉRO, « Les conditions d'un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent s'apprécier au niveau d'une UES », Bull. Joly Sociétés, 1^{er} septembre 2011, n°9, p. 735. La Cour de cassation a appliqué le même raisonnement pour la mise en œuvre du congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71 du Code du travail, lorsque la décision de licencier a été prise au niveau de l'UES. V. aussi Cass. Soc. 26 janvier 2012, n°10-23324, inédit.

¹⁴⁴ Art. L. 1233-61 C. trav.

¹⁴⁵ Le droit du travail est considéré comme un droit de régulation du pouvoir. V. sur ce point : A. JEAMMAUD, « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », préc. ; J. BRETHER DE LA GRESSAYE, A. LEGAL, *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*, Paris, Sirey, 1938 ; E. GAILLARD, *Le pouvoir en droit privé*, Paris, Economica, Coll. Droit civil, 1985 ; H. LE NABASQUE, *Le pouvoir dans l'entreprise. Essai sur le Droit de l'Entreprise*, Thèse Université de Rennes 1, 1986 ; J. PÉLISSIER (dir.), *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2002 ; P. LOKIEC, *Contrat et pouvoir. Essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 408, 2004 ; A. FABRE, *Le régime du pouvoir de l'employeur*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 52, 2010 ; D. CHATARD, *Réflexions sur le jeu croisé des pouvoirs et des responsabilités dans le groupe de sociétés : essai en droit du travail*, Paris Lexis Nexis, 2012 ; S. VERNAC, thèse préc. Plus généralement sur la notion de pouvoir en droit : E. GAILLARD, *Le pouvoir en droit privé*, Paris, Economica, Coll. Droit civil, 1985, p. 232 ; J. -V. HOLEINDRE, *Le pouvoir. Concepts, lieux, dynamiques*, Auxerre, Sciences Humaines édition, 2014, pp. 6-7 ; E. DOCKÈS, *Valeurs de la démocratie, Huit notions fondamentales*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2005, « Le pouvoir »,

juridique qui passe par son contrôle¹⁴⁶. Ces lieux distincts de l'employeur avaient déjà été repérés par la doctrine et notamment par le Professeur Lyon Caen sous la dénomination de *centres de décision responsables*¹⁴⁷.

299. Les périmètres, qu'ils se caractérisent par une autonomie de gestion ou qu'ils soient mobilisés pour déterminer un niveau de décision, identifient un centre de décision. Ainsi, la formulation de notre hypothèse se confirme. L'identification des centres décisionnels entraîne également la présence d'une collectivité de travail, les périmètres possédant ces caractères permettent la participation des salariés à la prise de décision.

§2 – La participation de la collectivité de travail au processus décisionnel

300. La participation des salariés à la gestion de l'entreprise se conçoit comme une limite au pouvoir du chef d'entreprise, ses règles d'application imposent l'expression des intérêts des salariés à un niveau de décision pertinent¹⁴⁸. Or, certains périmètres qui possèdent les caractères d'une autonomie de gestion sont aussi marqués par la présence d'une collectivité de travail, les salariés y possèdent un intérêt collectif en raison de la soumission à des décisions identiques. En raison de cette ambivalence, ils sont mobilisés dans le domaine des relations professionnelles puisqu'ils associent dans leurs limites la

pp. 63-106 ; N. AUBERT, « Relations de pouvoir et leadership », in M. (de) COSTER, F. PICHAULT, A. TOURAINE (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 1998.

¹⁴⁶ P. LOKIEC, *thèse préc.* n°312, pp. 229-230 : « La régulation juridique du pouvoir ne consiste pas à priver les acteurs de leur pouvoir sinon d'une portion de celui-ci ».

¹⁴⁷ G. LYON-CAEN, « Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail », *RTD Civ.* 1974, pp. 229-248, *spéc.* p. 248 : « Le centre de décision responsable qui dans les groupes ou les sociétés multinationales peut être dissimulé mais dont le réalisme juridique commande qu'il soit connu et même exprimé lors du recrutement du personnel ». L'usage de l'expression « centre de décision » a été repris par la doctrine, I. VACARIE, *L'employeur, op. cit.*, n°198 (titre), p. 144 et n°200-3, p. 146 : « Les mouvements de capitaux au sein du groupe comme restructurations illustrent parfaitement le divorce d'aujourd'hui entre fait et droit et manifestent la nécessité de dépasser la notion traditionnelle d'employeur - entendu comme partie au contrat de travail et à ce titre débiteur du salaire et auteur du licenciement – pour retenir celles de “centre de décision” ou “de pouvoir” préconisées par le Professeur G. Lyon Caen ». Certains auteurs formulent toutefois des réserves quant à cette formulation. Elsa Peskine affirme que « le terme de centre souligne au contraire l'idée d'unicité et le postulat implicite sur lequel repose le droit du travail », E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social*, Tome 45, 2008, n°183, p. 102. Stéphane Vernac souligne que le terme de niveau de décision revient à admettre l'existence d'un tiers titulaire du pouvoir d'organisation et permet, en outre, l'identification de l'exercice d'un pouvoir même lorsque l'auteur de la décision ne peut pas l'être. Malgré ces critiques, la sémantique *centre de décision* est intéressante et emporte notre faveur en ce qu'elle fait référence à un point où s'effectuent certains mouvements de pouvoirs, où rayonnent le pouvoir (V. « Centre », <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/centre> (dernière consultation le 04/10/2016).

¹⁴⁸ M.-L. MORIN, *thèse préc.* p. 78 ; P. LOKIEC, *thèse préc.* n°336, p. 245.

collectivité de travail soumis à un centre décisionnel. Une investigation de ces règles doit être menée pour démontrer précisément comment se réalise cet encadrement particulier du processus décisionnel. Cette analyse s'oriente, dans un premier temps, sur les périmètres de représentation du personnel (A), puis, dans un second temps, sur ceux présents au sein de la négociation collective (B). En ces deux domaines, la démonstration de l'appréhension de la collectivité de travail est déjà réalisée. Il s'agit, dès lors, de s'interroger sur la manière dont les périmètres peuvent aussi être mobilisés pour l'encadrement de la prise de décision.

A. Périmètre et représentation

301. Un partage dans la prise de décision. Les périmètres qui participent à la mise en œuvre des instances représentatives du personnel témoignent de l'association nécessaire entre un centre décisionnel identifié et la collectivité de travail appréhendée¹⁴⁹. En effet, les règles relatives à la représentation du personnel organisent une concertation¹⁵⁰ entre les salariés et les centres décisionnels sur différents domaines. Ces dispositions constituent « *un moyen d'associer le travailleur à l'élaboration des décisions auxquelles il devra se conformer, de lui permettre de faire entendre sa voix, de le protéger contre l'exercice arbitraire des pouvoirs patronaux* »¹⁵¹. Aussi, il existe avant l'émission explicite de la volonté patronale¹⁵², un « *ensemble de règles permettant au destinataire d'une décision de faire valoir son point de vue, directement ou par*

¹⁴⁹ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise*, 2016/2017, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n° 212. 12, p. 432 : « *Si l'existence d'une communauté sociale a toujours été exigée, le critère fondamental est celui de l'unité de direction économique, qui justifie la mise en place, comme interlocuteur efficace, d'une représentation du personnel ayant le même périmètre d'action* ».

¹⁵⁰ La concertation consiste en « *une méthode d'action par laquelle des personnes ayant des intérêts distincts s'associent en vue d'un profit réparti au prorata de leur activité* », V. « Concertation », <http://www.cnrtl.fr/definition/concertation> (dernière consultation le 04/10/2016). V. aussi F. GÉA, *art. préc.* : « *La concertation s'entend ici d'un échange argumenté, d'une confrontation de points de vue et, pourquoi pas, d'un – réel – dialogue, en misant sur le fait que les dissensions peuvent ici comme ailleurs jouer un rôle fécond dans les décisions* ».

¹⁵¹ N. CATALA, *L'entreprise*, in G. -H. CAMERLYNCK (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980, n°437 et s. , p. 475-476 et n°455, p. 496. V. aussi G. BORENFREUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. Soc.* 1991, pp. 685-695.

¹⁵² La référence à une décision patronale vise les décisions prises par une autorité compétente n'étant pas forcément l'employeur, exerçant l'une des prérogatives patronales tel que le pouvoir de direction économique et social, le pouvoir réglementaire.

l'intermédiaire d'un représentant »¹⁵³. L'objectif de ces dispositions est d'organiser un débat effectif « *susceptible de permettre au destinataire de la mesure, ou à ses représentants d'influer sur la décision unilatérale envisagée* »¹⁵⁴. Par exemple, le rôle consultatif du comité d'entreprise constitue l'« *expression d'un avis dans le cadre d'une décision unilatérale prise par autrui* »¹⁵⁵ et représente un partage de pouvoir dans la décision. « *Il s'agit pour le comité d'entreprise d'être mis en mesure de rendre un avis utile et éclairé* »¹⁵⁶. L'objet de la consultation mais aussi de l'information¹⁵⁷ qui la précède repose sur « *un projet de décision (...) suffisamment formé pour donner lieu à un débat utile ; le projet étant encore réversible dans son principe et ses modalités* »¹⁵⁸. À travers la présentation des prérogatives du comité d'entreprise, l'identification du centre décisionnel est impérative mais elle doit être associée à une collectivité de travail pour laquelle la délégation du personnel s'exprime¹⁵⁹. Cet impératif est, par ailleurs, traduit par les auteurs de doctrine qui énoncent que « *la consultation et l'information du comité*

¹⁵³ A. FABRE, *Le régime du pouvoir de l'employeur*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 52, 2010, n°345, p. 173 ; V. aussi E. LAFUMA, *Des procédures internes, contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, op. cit., n° 75, pp. 59 et s. ; J. -F. CÉSARO « Le champ de la consultation du comité d'entreprise », JCP S n°19-20, 12 mai 2015, 1169 : « *l'analogie avec le raisonnement judiciaire permet de distinguer la décision des réflexions préparatoires, la décision s'y distingue de la délibération. Elle se distingue également de la négociation, comme la transaction est un acte différent du jugement* ».

¹⁵⁴ E. LAFUMA, op. cit., n°87, p. 57.

¹⁵⁵ P. LOKIEC, *thèse préc.*, n°336, p. 245.

¹⁵⁶ E. LAFUMA, op. cit., n°124, pp. 76-77.

¹⁵⁷ Le droit du travail de l'Union européenne affirme qu'il s'agit d'un « *échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié* », Art. 1 F, Directive°94/45/CE, 22 septembre 1994. La directive n°2002/14/CE du 11 mars 2002 (JOCE n°L080, 23 mars 2002, p. 0029-0034) établit un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs de la Communauté européenne. L'article 153 § 1 Traité de fonctionnement de l'Union Européenne prévoit le soutien et le complément de l'instance européenne pour l'information et la consultation des travailleurs. V. sur ce point M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union Européenne*, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 273-306. Ce droit est également précisé à l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : « *Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales* ».

¹⁵⁸ J. -F. CÉSARO, « Le champ de la consultation du comité d'entreprise », JCP S n°19-20, 12 mai 2015, 1169 V. aussi E. LAFUMA, op. cit., n°123, p. 76 : « *les règles de consultation information ont vocation à assurer une participation au processus décisionnel* ». De plus, « *l'obligation d'informer constitue ainsi une condition d'instauration d'un authentique dialogue et son régime est naturellement construit en considération de cette finalité. L'information doit d'abord être suffisamment étendue pour que ses destinataires soient en mesure d'émettre une opinion en toute connaissance de cause* ». Il s'agit d'« *une solution médiane qui est imposée par le législateur : le décideur est seulement contraint d'effectuer une consultation* » des intéressés, laquelle, se définit comme l'organisation d'un échange de vues et l'établissement d'un dialogue », B. DABOSVILLE, *thèse préc.* n°100, p. 83.

¹⁵⁹ Cf. *supra* – chapitre préliminaire – Le périmètre de l'entreprise comme paradigme.

d'entreprise n'ont de sens que si elles interviennent au niveau où se prennent les décisions sans que l'on s'arrête aux apparences juridiques »¹⁶⁰.

Le périmètre de l'entreprise concilie cette exigence pour le comité d'entreprise tout comme l'UES¹⁶¹, il se justifie car « *les élus [sont] confrontés aux véritables détenteurs du pouvoir de décision dont dépend le sort de chacune des sociétés composant l'entreprise et non à un interlocuteur détenant une information parcellaire et ne maîtrisant pas les choix fondamentaux de l'entreprise »¹⁶². « Les représentants des salariés sont dans une situation de pouvoir en tant que coauteurs de la décision. Autant dire que les représentants des salariés auront participé à la prise de décision qui s'impose aux salariés »¹⁶³. Cette même idée explique la présence du groupe pour l'implantation du comité de groupe¹⁶⁴.*

Cette instance représentative a pour attribution de recevoir les informations sur les décisions économiques régissant toutes les entreprises du groupe¹⁶⁵, il est donc évident que la représentation du groupe soit en adéquation avec le lieu de prise de décision¹⁶⁶ pour que la mission instituée soit la plus effective possible¹⁶⁷. C'est, d'ailleurs, aussi sous l'impérativité de garantir l'effet utile de la directive relative à la procédure d'information consultation, que la participation des salariés¹⁶⁸ doit être engagée et achevée préalablement à la décision¹⁶⁹. Cette nécessité d'imposer un périmètre pour la diffusion

¹⁶⁰ R. De QUENAUDON, Répertoire Dalloz - *Comité d'entreprise* (Mise en place, composition, fonctionnement), n°80 ; F. GÉA, « La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise. Bâtir une "culture de la confiance" ? », Dr. Soc. 2013, pp. 717-725, *spéc.* p. 718.

¹⁶¹ Art. L. 2322-4 C. trav.

¹⁶² Cass. Soc. 6 juillet 1982, n°81-60947, 81-60948, 81-60949, 81-60062, 81-60063, Bull. soc. n° 455. V. aussi : A. LYON-CAEN, « Le comité d'entreprise institution de représentation du personnel », Dr. Ouvrier 1986, n°459, p. 355.

¹⁶³ P. LOKIEC, *thèse préc.* n°330, pp. 240-241.

¹⁶⁴ Art. L. 2331-1 C. trav.

¹⁶⁵ G. BÉLIER, « Mise en place et attribution du comité de groupe : « de l'unité économique et sociale à la directive Vredeling », Dr. Soc. 1983, pp. 439-443. Rapport Jean Auroux cité dans J. GRINSNIR, « Groupe et entreprise », Dr. Ouvrier 1986, n°453, p. 171 : « *Il convient, en premier lieu, que l'information économique soit produite au niveau où se prennent les décisions* ». Cf. *supra* § n° 182.

¹⁶⁶ P. -Y. VERKINDT, « La représentation du personnel dans les groupes de sociétés », Dr. Soc. 2010, pp. 771-779.

¹⁶⁷ M. KOCHER, *op. cit.*, n° 807 et s., pp. 300 et s.

¹⁶⁸ La directive 2009/38/CE du parlement européen et du Conseil européen du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen et d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimensions communautaire en vue d'informer et consulter les travailleurs (JO, L n°122 du 16 mai 2009, pp. 28-44) n'impose pas l'obligation que la procédure d'information consultation soit préalable à la prise de décision. Ce n'est que l'interprétation, au regard de l'effet utile de la directive qui permet d'affirmer la réalisation de la procédure au niveau d'un centre décisionnel.

¹⁶⁹ Considérant 22 de la Directive 2009/38/CE, *préc.* La participation à la décision ne doit pas « *ralentir le processus décisionnel au sein des entreprises* ».

de l'information économique se retrouve également pour la mise en œuvre des bases de données économiques¹⁷⁰.

302. La présence d'une collectivité de travail et celle d'un centre décisionnel dans la caractérisation de ces périmètres souligne l'empreinte démocratique qui gouverne les règles du droit du travail¹⁷¹ puisque cette association des salariés « *au processus préside aux décisions stratégiques est de nature à favoriser leur adhésion et donc à décroître leur performance* »¹⁷². En procédant à l'implantation des instances représentatives du personnel, les périmètres identifient les centres émetteurs de décision afin de rendre les missions d'information et de consultation des salariés effectives. En cela, les périmètres œuvrent à la réalisation du principe de participation des salariés au processus décisionnel. Cette même fonction se confirme à travers leurs utilisations pour la négociation collective.

B. Périmètre et négociation

303. Autre versant du droit de participation des salariés, la négociation collective est un domaine où est mobilisé un grand nombre de périmètres. La vérification de notre hypothèse sur la fonction d'encadrement d'un processus décisionnel des périmètres en raison de la participation des salariés, nécessite de s'interroger de nouveau sur le processus de négociation¹⁷³ mais sous l'aspect du contractant patronal.

¹⁷⁰ La base de données économiques est mise en œuvre au niveau de l'entreprise comme le dispose l'article R. 2323-6-1 C. trav. La circulaire DGT 2014 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise précise que l'unité économique et sociale et le groupe peuvent également être mobilisés pour la mise en place de cette information des représentants du personnel.

¹⁷¹ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, « Démocratie sociale, droit et représentation collective : enjeux théoriques », in M. -A. MOREAU (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes. Commentaires, 2012, pp. 15-28 ; P. -Y. VERKINDT, « L'association des syndicats à l'élaboration de la loi », Dr. Soc. 2015, pp. 954-959.

¹⁷² F. GÉA, « La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise, Bâtir une "culture de la confiance" ? », *art. préc.* p.718 ; du même auteur, « Le licenciement comme objet de dialogue social (De la consultation à la négociation) », Dr. Soc. 2015, pp. 994-1005, *spéc.* p. 995.

¹⁷³ La négociation collective et la consultation des salariés sont deux procédés assez proches mais dans le dernier cas, l'employeur reste maître de sa décision dans l'intérêt de l'entreprise, V. sur ce point M. -L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 27, 1994, n°461, p. 391.

304. Le processus de négociation. Présentée comme la participation à « un processus conventionnel normatif »¹⁷⁴, la négociation consiste à « établir un dialogue entre des parties en vue d'un accord par l'application d'une procédure plus ou moins organisée tendant au rapprochement des points de vue de ceux qui y participent »¹⁷⁵ et « qui définissent le fond et la forme de la relation de travail »¹⁷⁶. Il s'agit d'ouvrir des discussions afin que les salariés puissent prendre part aux décisions qui les concernent et de faire valoir leurs intérêts lors de cette élaboration¹⁷⁷. Or, pour être efficaces les conditions de la négociation doivent matérialiser « la présence d'un pouvoir de décision et une communauté d'intérêts entre les salariés »¹⁷⁸. C'est pour cette nécessité que les périmètres de négociation reposent aussi sur une autonomie décisionnelle économique¹⁷⁹. Les collectivités de négociation sont également présentées comme devant impérativement se caractériser par l'engagement de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs¹⁸⁰. C'est à cette condition que la convention ou l'accord collectif bénéficie d'un caractère impératif. La présence d'une unité de direction, engageant toutes les entreprises du

¹⁷⁴ I. ODOUL ASOREY, *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 59, 2013, n°93, p. 36.

¹⁷⁵ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », D. 1998, pp. 359-368. V. aussi C. DUPONT, *La négociation, Conduite, théorie et applications*, Paris, Dalloz, 1994, pp. 8-9 : « la spécificité de la négociation est d'inciter les parties à examiner dans quelle mesure il leur est possible de transformer d'une manière ou d'une autre la valeur globale de la situation de telle sorte que si un accord est conclu, il crée une valeur qui, tout compte fait est supérieure à ce qui serait le cas si l'accord n'avait pu être obtenu ». La négociation n'est pas propre au droit social et certains auteurs lui trouvent une origine dans les relations diplomatiques : M. MERLE, « De la négociation », *Pouvoirs*, 1980, pp. 5-29 ; V. aussi : R. FRIEDBERG, « Pouvoir et négociation », *Négociations*, 2009/2 n°12, p. 15-22.

¹⁷⁶ G. CAIRE, *La négociation collective*, Paris, PUF, Coll. Que-sais-je ?, 1992, p. 3. ; D. DUPONT, *La négociation, Conduite, théorie et applications*, Paris, Dalloz, 1994, pp. 273-303. V. aussi : I. ODOUL-ASOREY, *thèse précitée*, pp. 30-36 : la négociation collective correspond à une « concertation appropriée entre les employeurs et les salariés ou leurs organisations représentatives », puisqu'elle « recouvre le préalable nécessaire pour permettre aux travailleurs de participer aux mesures qui les concernent de faire valoir leurs intérêts ».

¹⁷⁷ M. -L. MORIN, *thèse préc.* n°456, p. 384. D'un point de vue plus général, Pascal Lokiec a précisé l'impérativité d'un dialogue lors de la prise de décision : « Le droit privé exige de plus en plus une décision concertée, permettant à son destinataire de la discuter », « La discussion est en effet indispensable à la qualité de la prise de décision, tout comme la négociation devrait être un élément inhérent à la procédure contractuelle », P. LOKIEC, « La décision et le droit privé », D. 2008, pp. 2293-2299. L'impérativité de la négociation justifie aussi l'appréhension de la collectivité de travail.

¹⁷⁸ M. -L. MORIN, *op. cit.*, n° 330, pp. 291. V. aussi D. DUPONT, *op. cit.*, pp. 273-274 : « la négociation sociale est alors circonscrite comme toute négociation à l'intérieur des limites de l'affrontement pur et de la coopération totale ».

¹⁷⁹ M. -L. MORIN, *op. cit.*, n°330, pp. 291-292 : « l'unité de décision économique fondée sur une capacité d'autonomie décisionnelle comme le critère principal de constitution de l'unité de négociation ».

¹⁸⁰ M. -L. MORIN, *op. cit.*, n°325, p. 288.

groupe, justifie la négociation de groupe au-delà de l'appréhension de sa collectivité de travail¹⁸¹, ou encore valide le recours à l'UES pour cette même opération¹⁸².

305. Ainsi, certains périmètres présents au sein des relations professionnelles encadrent la prise de décision patronale en permettant d'y associer les intérêts de la collectivité de travail soumise à cette dernière. Un dernier aspect du rôle d'encadrement de certains périmètres peut être identifié à travers ceux qui ne se caractérisent pas nécessairement par la présence d'un centre décisionnel mais qui s'appuient sur des critères objectifs, comme le secteur géographique, permettant d'apprécier la décision.

§ 3 – La justification de la décision

306. L'encadrement d'un processus décisionnel mobilise également des périmètres un peu particuliers puisqu'ils ne sont pas forcément caractérisés par la présence d'un pouvoir décisionnel. Tel est le cas par exemple du secteur d'activité¹⁸³, du secteur géographique ou du groupe de reclassement. Pourtant, ces derniers sont essentiels car leur caractérisation objective permet une appréciation de la décision et facilitent la détection des abus. La régulation des décisions portant grief aux salariés¹⁸⁴ ne se cantonne pas à une délimitation de son champ d'application. L'encadrement de la décision par les périmètres s'illustre, tout particulièrement, dans le contrôle des motifs de la décision, ou encore, dans un contrôle de proportionnalité.

307. Une exigence d'objectivité. Les périmètres, par leur caractérisation objective, constituent des espaces où les incidences de la décision peuvent être mesurées. Ainsi, « *la préoccupation économique implique l'exercice par le juge du contrôle de certains éléments qui interviennent dans la prise de décision des opérateurs économiques eux-mêmes* »¹⁸⁵. Par exemple, la décision de licencier pour motif économique définie à l'article L. 1233-3 du Code du travail est assortie, lorsque l'entreprise appartient à un

¹⁸¹ Circulaire DRT n°09 du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

¹⁸² N. DAUXERRE, G. LAFERRIÈRE, « Unité économique et sociale et négociation collective », JCP S n° 40, 3 octobre 2006, 1775.

¹⁸³ Cf. *supra* § n°253.

¹⁸⁴ E. LAFUMA, « Le juge et le processus de décision », in A. LYON-CAEN, Q. URBAN (dir.), *Le juge et la décision de gestion*, Paris Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires. Actes, 2006, pp. 55-64, spéc. p. 57 : « *C'est l'initiative susceptible d'affecter le sort des salariés qui institue le cœur du processus* ».

¹⁸⁵ F. BALLOUHEY, « Le juge et l'évaluation économique », *op. cit.*, pp. 171-182, spéc. p. 181.

groupe d'entreprises, du périmètre du secteur d'activité afin d'apprécier la légitimité et l'acceptabilité de la décision de licencier le salarié¹⁸⁶. Ce dernier en raison de ses caractéristiques reposant sur des conditions d'activité similaires, et par « *des choix stratégiques [...] intelligibles* », permet une appréciation « *des contraintes économiques pesant sur l'emploi* »¹⁸⁷ issues du marché concurrentiel, en toute objectivité. En ce cas, le secteur d'activité définit « *les contours du risque économique que l'entreprise est autorisée à transférer sur le salarié* »¹⁸⁸.

Pour expliquer cette fonction attribuée aux périmètres¹⁸⁹, certains auteurs de doctrine ont évoqué l'idée d'étalon¹⁹⁰. Par exemple, le secteur d'activité est mobilisé pour prendre en considération les réalités et les contraintes économiques¹⁹¹ qui pèsent sur la décision de licencier. Il permet au juge de « *s'assurer que les faits économiques invoqués par l'employeur sont bien de nature à justifier la décision de licenciement qu'il a prise, autrement dit, que cette décision correspondait bien à l'un des choix de gestion envisageables par un chef d'entreprise normalement prudent et diligent à la fois soucieux de son entreprise et de la meilleure sauvegarde possible de l'emploi* »¹⁹². Il peut être considéré comme « *la référence à partir de laquelle la justification des décisions de*

¹⁸⁶ F. GÉA, « Licencier pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », RJS 07/2000, pp. 511-528, spéc. p. 512 : « *dire que le licenciement doit être fondé sur l'exigence d'une cause réelle et sérieuse revient à soumettre cet acte juridique unilatéral à un critère de légitimité et d'acceptabilité, celle-là même que les professeurs François Ost et Michel Van de Kerchove désignent sous le nom de validité axiologique* ». V. F. OST, M. VAN de KERCHOVE, *De la pyramide au réseau ? pour une théorie dialectique du droit*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 2002, pp. 337 et s.

¹⁸⁷ Ph. WAQUET, « Le droit du travail et l'économie à la Cour de cassation. L'exemple du licenciement pour motif économique », in A. JEAMMAUD (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, Dalloz, 2005, pp. 115-124, spéc. p. 119; G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 1995, pp. 489-494.

¹⁸⁸ P. KONTORGOPOLOU, *La conception juridique de l'emploi comme risque. Réflexions à la lumière du licenciement pour motif économique*, Thèse de doctorat, Paris X, Nanterre, 2000, p. 239 : « *le risque économique est une contrainte non amorphe, appréciée en fonction de l'influence que les facteurs externes exercent sur l'entreprise* ». Le risque de l'activité économique ne peut reposer uniquement sur le salarié.

¹⁸⁹ P. KONTORGOPOLOU, *op. cit.*, pp. 123 et s. ; E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°204 et s. , pp. 111 et s. ; Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », Dr. Soc. 1995, pp. 482-488 ; P. KONTORGOPOLOU, *op. cit.*, p. 247 ; T. SACHS, « La raison économique en droit du travail – 1^{ère} partie : une raison réaliste », RDT 2011, p. 550 : « *à l'économie renvoie à une réalité extérieure aux parties au contrat de travail et plus particulièrement au salarié* ».

¹⁹⁰ P. KONTORGOPOLOU, *op. cit.*, pp. 123 et s.

¹⁹¹ Ph. WAQUET, *art. préc.* ; P. KONTORGOPOLOU, *op. cit.*, p. 247 ; T. SACHS, *art. préc.* : « *à l'économie renvoie à une réalité extérieure aux parties au contrat de travail et plus particulièrement au salarié* ». P. KONTORGOPOLOU, *op. cit.*, pp. 123 et s. : « *La définition des espaces d'appréciation de la contrainte traduit cette interaction entre l'entreprise et de son environnement* » ; G. LYON-CAEN, « Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique », Dr. Ouvrier 1995, n° 560, p. 281.

¹⁹² A. SUPIOT, « Le contrôle prud'homal des licenciements économiques », Dr. Soc. 1987, pp. 268 et s.

gestion de l'employeur est appréciée »¹⁹³. Philippe Waquet, qui a beaucoup œuvré dans le contrôle de la cause économique, précise que ce périmètre est un « *moyen d'éviter la fraude et d'assurer une vision réaliste des contraintes pesant sur l'emploi* »¹⁹⁴. L'appréciation de la décision au sein du secteur d'activité permet à l'employeur d'exercer sa liberté d'entreprise et de gestion sans commettre d'abus par un détournement des réalités économiques. *In fine*, c'est la défense de l'emploi qui est visée¹⁹⁵.

En cette hypothèse de contrôle de la cause économique, une analogie peut aussi s'établir avec le droit administratif quant à l'idée de contrôle, notamment avec le recours en excès de pouvoir fondé sur un détournement de pouvoirs¹⁹⁶. Ainsi, la présence des périmètres dans le domaine économique s'explique par une volonté de contrôler la décision de restructuration, en imposant à son auteur une justification rigoureuse de son acte¹⁹⁷. Les périmètres possèdent ainsi une influence sur les prémisses du processus décisionnel. D'ailleurs la « *procéduralisation* » des décisions¹⁹⁸ de gestion de l'employeur doit être comprise comme l'instauration des règles de fond de nature à stimuler des démarches explicatives et démonstratives qui accompagnent l'exercice du pouvoir. S'impose un contrôle d'objectivité sur la décision de l'employeur par une recherche de tous les éléments économiques et objectifs au fondement de sa décision¹⁹⁹. C'est l'espace du périmètre qui délimite l'étendue de ce contrôle. Cet impératif qui a conduit à l'institutionnalisation de l'UES afin de pallier la subjectivité de l'employeur mobilisant

¹⁹³ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°887, p. 343.

¹⁹⁴ Ph. WAQUET, *op. cit.*, p.119; cette idée est également présente dans les écrits de Lyon-Caen, G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », *Dr. Soc.* 1995, pp. 489-494.

¹⁹⁵ Sur la notion d'emploi : F. GAUDU, « Les notions d'emploi en droit », *Dr. Soc.* 1996, pp. 569-576 ; M. KOCHER, *op. cit.*, n°881 à 887, pp. 338-344.

¹⁹⁶ Ce dernier se définit comme étant « *le fait pour une autorité administrative d'user de ses pouvoirs dans un but autre que celui en vue duquel il a été conférés* », A. FABRE, « Les techniques juridictionnelles de contrôle du pouvoir de l'employeur. Une tentative de comparaison public/privé », in M. SWEENEY (dir.), *Droits du travail et des fonctions publiques : unité(s) du droit ? : influences, convergences, harmonisations : colloque de Nanterre, 30 septembre et 1 octobre 2010*, Le Mans, Coll. L'unité du droit, Éd. L'Épitoge, 2012, pp. 65-84.

Cette analyse des mobiles confrontée aux exigences du droit du travail impose de rechercher les intentions subjectives de l'employeur et de vérifier leur conformité à l'intérêt de l'entreprise. Un autre contrôle de l'administration fait aussi appel à l'idée d'appréciation, il s'agit du contrôle des motifs qui recoupe l'hypothèse où le législateur formule une définition avec « *des circonstances matérielles dans lesquelles l'employeur est autorisé à agir* », A. FABRE, *art. préc. spéc. p. 67*.

¹⁹⁷ F. GUIOMARD, *La justification des mesures de gestion de l'entreprise*, *Essai sur le contrôle du pouvoir de l'employeur*, thèse Paris X-Nanterre, décembre, 2000, n°17, p. 10 : « *L'exigence de justification de l'employeur vis-à-vis du juge s'inscrit dans un processus de jugement qui implique non seulement l'application des règles de droit mais surtout une appréciation du caractère raisonnable de la gestion de l'entreprise, qui s'intègre parfaitement dans la définition de la mission du juge* ».

¹⁹⁸ E. LAFUMA, *op. cit.*, n°27, p. 17.

¹⁹⁹ E. LAFUMA, *op. cit.*, n°133, p. 87.

son pouvoir d'organisation dans une perspective frauduleuse dans l'instauration des instances représentatives du personnel²⁰⁰.

L'objectivité est également induite par le choix du périmètre pour l'application de certaines obligations patronales²⁰¹. Cette hypothèse se présente, par exemple, pour l'application de l'ordre des licenciements où le périmètre retenu ne peut être que l'entreprise. Ce choix a été expliqué en jurisprudence²⁰² et en doctrine²⁰³ comme étant une application égalitaire des risques de l'emploi : l'employeur ne peut utiliser son pouvoir de manière subjective pour l'application des critères de l'ordre des licenciements. La zone d'emploi, en ce qu'elle se caractérise par des données économiques définies par l'INSEE répond aussi à cette exigence d'objectivité²⁰⁴. Le périmètre de référence choisi se détache d'une organisation économique gérée par l'employeur pour recouper les traits d'un territoire marqué par une politique d'emploi, dont les contours sont totalement indépendants du pouvoir d'organisation de l'employeur. D'autres périmètres confirment cette fonction. Le secteur géographique²⁰⁵ dans lequel se décide le régime de la modification du contrat de travail a *in fine* pour objectif d'éviter toute fraude dans l'application de la décision de l'employeur. L'employeur ne pourra imposer une mobilité dans une intention subjective détournée, puisque le secteur géographique se définit

²⁰⁰ R. (de) LESTANG, « La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes », Dr. Soc. 1979, pp. 5-23.

²⁰¹ Cela explique notamment pourquoi des différences de traitement ne peuvent être réalisées entre des salariés d'une même entreprise, ou entre des salariés se trouvant dans une situation identique.

²⁰² Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458, Bull. civ. V 2013, n° 121, obs. A. FABRE, « L'application des critères d'ordre de licenciement au niveau de l'entreprise : le choix de la solidarité », RDT 2013, pp. 559-563 ; note R WEISSMAN, « Ordre des licenciements : cadre d'application », RJS 07/2013, pp. 449-452 ; note F. CHAMPEAUX, « Le périmètre d'application de l'ordre des licenciements », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1585, pp. 5-6 ; TA Cergy Pontoise, 11 juillet 2014, n°1404270 et 1404370, Sem. Soc. Lamy 2014, n°1640 ; CAA Versailles 22 octobre 2014, n°14VE02408, concl. C. ROLLET-PERRAUD, « Le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1653, pp. 13-15, note J. MARTINEZ, « Périmètres des critères d'ordre de licenciement : que force reste à la loi ! », JCP S n°50, 9 décembre 2014, 1473. ; CE 7 décembre 2015, n°38856, 386582, 389582, 381307, note P. MORVAN, « Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements », JCP S N05, 9 février 2016, 1048. ; Cass. Soc. 17 février 2016, n°14-23963, *inédit*, RJS 05/2016, pp. 363-364.

²⁰³ M. DESPAX, « L'ordre des licenciements dans les entreprises à établissements multiples », D. Soc. 1994, p 243 ; H. -J. LEGRAND, « L'ordre des licenciements ou l'identification du salarié atteint par une suppression d'emploi », Dr. Soc. 1995, pp. 243-246 ; P. -Y. VERKINDT, « L'ordre des licenciements », RJS 12/97, p. 811.

²⁰⁴ Cf. *supra* § n°262.

²⁰⁵ F. CANUT, « Le secteur géographique », Dr. Soc. 2011, pp. 923-929, *spéc.* p. 927 : « *Le secteur géographique est la notion qui symbolise le mieux le mouvement dit d'objectivation voulu par la jurisprudence à la modification du contrat de travail* » ; Ph. WAQUET, « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », RJS 12/1996, pp. 791 et s. ; F. GÉA, M. -F. MAZARS, « Contrat de travail et normes collectives », BICC, 1^{er} octobre 2012, Les éditions des Journaux officiels, Actes des Rencontres de la chambre sociale, 2012, pp. 40-70, *spéc.* p. 45. Ce contrôle dans la décision de l'employeur au regard d'un espace géographique se vérifie également dans le cadre de l'exécution d'une clause de mobilité ou encore dans les conditions d'une clause de non concurrence.

principalement sur des éléments objectifs²⁰⁶ liée à la géographie ou encore aux particularités de l'activité²⁰⁷.

308. Un contrôle de proportionnalité. Le contrôle dans l'exécution des obligations patronales se réalise aussi pleinement à travers un contrôle de proportionnalité²⁰⁸. Les périmètres prennent en considération les contraintes économiques mais aussi les avantages économiques issus de l'appartenance à un groupe d'entreprises. Ainsi, en imposant l'entreprise, le groupe ou encore l'UES pour les contrôles des moyens nécessaires mis en œuvre pour le plan de sauvegarde de l'emploi, le législateur et aujourd'hui, le juge entendent procéder à un contrôle de proportionnalité au regard de tous les moyens dont dispose l'employeur dont l'entreprise appartient à un groupe. Cela consiste « à ce que les juges contrôlent la pertinence du plan social en considération des capacités distributives de l'entreprise »²⁰⁹. Il s'agit d'une nouvelle considération des contraintes économiques pesant sur les décisions de gestion de l'employeur²¹⁰.

Une seconde hypothèse fait référence aux modalités d'exécution d'une obligation dans un périmètre défini. Il s'agit du groupe de reclassement dans lequel l'employeur doit mettre tout en œuvre pour reclasser les salariés, la rupture du contrat de travail devant être la dernière alternative²¹¹. Ce dernier est considéré comme « un espace de mobilité de la force de travail, l'espace où les appariements des qualités professionnelles requises par l'organisation et des capacités des salariés pouvant être recomposés »²¹². En ce cas,

²⁰⁶ M. -N. ROUSPIDE-KATCHADOURIAN, *Le juge et le contrat : essai sur la relecture judiciaire d'un contrat*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 62, 2014, n°633 à 638, pp. 285 à 287.

²⁰⁷ Cass. Soc. 9 juillet 2014, *préc. Cf. supra* § 242.

²⁰⁸ S. LE GAC-PECH, *La proportionnalité en droit privé des contrats*, Paris LGDJ, Bibliothèque de droit privé, tome 335, 2000 ; P. LOKIEC, *thèse préc.*, n°399, p. 291 : Le contrôle de proportionnalité a pour objet « de formaliser les conflits d'intérêts en mettant face à face un pouvoir et un ou des droits ».

²⁰⁹ A. FABRE, *Le régime du pouvoir de l'employeur*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 52, 2010, n°307, p. 155 : « puisque les fins de l'action sont déterminées, il rentre dans les prérogatives du juge de rechercher si les décisions d'organisation intègrent les choix susceptibles de donner effet aux contraintes normatives mises en place ».

²¹⁰ La doctrine a élaboré des explications quant au contrôle de proportionnalité opéré pour le plan de sauvegarde de l'emploi. Si d'un côté, certains auteurs affirment que le principe de proportionnalité découle du principe de pertinence en ce qu'il impose un seuil minimal à respecter (I. CORNESSE, *La proportionnalité en droit du travail*, Paris, Litec, Bibliothèque de droit de l'entreprise, Tome 52, 2001, n°250, p. 215-216). D'un autre côté, Benoit Géniaut affirme que le principe de proportionnalité imposé traduit une opposabilité limitée du droit de l'emploi à l'employeur, ce contrôle a alors pour objectif « de conservation de l'emploi, tout en légitimant l'obligation faite aux employeurs d'œuvrer dans cette voie », B. GÉNIAUT, *La proportionnalité dans les relations de travail. De l'exigence au principe*, Paris Dalloz, Nouvelle bibliothèque de Thèses, 2009, n°329, p. 206.

²¹¹ F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », RJS 07/2000, pp. 511-528, *spéc.* p. 515.

²¹² P. KONTOGEOGPOLOU, *op. cit.*, p. 123.

l'employeur est lié par « pour l'avenir dans le processus décisionnel »²¹³ en raison de toutes les données économiques qui ont une incidence sur la décision de licenciement.

309. Vers une responsabilisation de la décision. La dernière étape de l'identification d'un processus décisionnel est la considération d'une responsabilité quant à l'émetteur de la décision. Quelques périmètres posent, en effet, en creux, une responsabilisation du centre décisionnel. Cela se traduit par l'attribution de diverses obligations à cause des effets de sa décision. Par exemple, l'obligation de reclassement a été analysée « comme étant destinée à corriger la causalité économique par une logique de responsabilisation de l'employeur et précédant d'un choix normatif qui prend appui sur la reconnaissance de son pouvoir de direction »²¹⁴. Cette logique est aussi celle qui gouverne, par exemple, les dispositifs de revitalisation des bassins d'emploi²¹⁵, les dispositions issues de la loi n°2014-384 du 29 mars 2014 dite Loi Florange²¹⁶ obligeant la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement. Ces obligations s'inscrivent dans une logique de responsabilité sociale de l'entreprise²¹⁷.

Néanmoins, les périmètres identifiés ne permettent pas de saisir le point final du processus décisionnel à savoir l'imputation d'une responsabilité, malgré l'identification d'un centre décisionnel²¹⁸. Le juge a, maintes fois, explicité que seul l'employeur est le débiteur des obligations issues de la relation de travail²¹⁹. Certes, le co-emploi délimitant un groupe d'entreprises permet d'enjoindre une responsabilité conjointe mais il n'est reconnu qu'en cas de situation anormale, c'est-à-dire lors d'une immixtion anormale de la

²¹³ E. LAFUMA, *op. cit.*, n°59, p. 40 ; A. JEAMMAUD, « Les règles juridiques et l'action », D. 1993, p. 207.

²¹⁴ T. SACHS, *La raison économique en droit du travail : contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages en droit social, Tome 58, 2013, p. 224.

²¹⁵ Art. L. 1233-84 et s. C. trav.

²¹⁶ Art. L. 1233-57-11 C. trav. et s. et art. R.1233-15 et s. C. trav. Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle (JO 1^{er} avril 2014, p. 6227) ; Décret n°2015-1378 du 30 octobre 2015 relatif à l'obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement (JO 31 octobre 2015, p. 20399).

²¹⁷ V. notamment I. DESBARATS, « La RSE en droit français : un champ d'évolutions normatives », Dr. Soc. 2015, pp. 572-581. V. aussi : G. CRAGUE, C. PARADEISE, J. -C. THOEING, G. TEUBNER, M.-L. MORIN, « La responsabilité à l'épreuve des nouvelles organisations économiques », *Revue Sociologie du droit*, janvier-mars 2012, Vol. 54, pp. 1-44, *spéc.* p. 19.

²¹⁸ Alors que dans certaines hypothèses, il pourrait être responsable car identifié avec précision, il revêt la personnalité juridique nécessaire à une réponse juridique.

²¹⁹ Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15776, Bull. civ. V 2010, n° 5 ; note G. COUTURIER, Dr. Soc. 2010, p. 474 ; F. GÉA, « Les implicites et le non-dit de l'arrêt Flodor », RDT 2010, pp. 230-235, note G. LOISEAU, Dr. Ouvrier 2010, n°741, pp. 214-217 ; obs. F. -J. PANSIER, « Qui est le débiteur du reclassement des salariés ? », Cah. Soc. n°219, p. 104 ; J. -M. OLIVIER, « L'affaire Flodor : suite et presque fin », JCP S n°23, 8 juin 2010, 1225.

société mère dans l'une de ses filiales²²⁰. La question de la responsabilité des groupes est ici présente²²¹ mais elle ne concerne pas les périmètres qui n'ont pas pour fonction de se substituer à des personnes juridiques.

310. Conclusion de section. En conclusion, l'analyse des caractères des périmètres mais aussi leurs utilisations dans différents domaines du droit du travail ont mis en exergue une fonction d'encadrement d'un processus décisionnel. Ils permettent d'identifier le centre décisionnel, ils mettent en relation dans un même espace les salariés et les employeurs pour une participation à la prise de décision et enfin, par leur caractérisation objective, ils permettent une appréciation de la décision. À travers, ces différents aspects, la décision patronale, au sens large, est contrôlée, ce qui démontre que la systémique des périmètres s'inscrit en définitive dans les premières préoccupations du droit du travail, comme le présente Alain Supiot : « *le droit du travail a toujours eu pour*

²²⁰ P. BAILLY, « Le coemploi : une situation exceptionnelle », JCP S n°46, 12 novembre 2013, 1441.

²²⁰ Cass. Soc. 22 juin 2011, n°09-69021, *inédit*, RJS 10/2011, n°773, pp. 672-674 ; note G. AUZÉRO, « La qualité de co-employeur », RDT 2011, p. 634-635 ; N. MORELLI, « Confusion d'activités, d'intérêts et de direction : la notion se précise », BMIS, 2011, n°11, pp. 906-910 ; Cass. Soc. 13 février 2013, n°11-26866, *inédit* ; Cass. Soc. 16 mai 2013, n°11-25711, *inédit*, note N. PELLETIER, « Des limites aux droits des salariés licenciés contre le groupe », BMIS 2013, n°9, pp. 581-583 ; Cass. Soc. 18 décembre 2013, n° 12-25686, Bull. civ. V 2013, n° 312 ; note J. ICARD, « Compétence juridictionnelle et situation de coemploi international », CSBP 2014, p. 117 ; note F. JAULT-SESEKE, Rev. Crit. DIP 2014, n°2, pp. 426-432 ; Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15208, Bull. civ. V2014, n° 159, RJS 10/2014, p. 575 ; note G. LOISEAU « Le coemploi est mort, vive la responsabilité délictuelle », JCP S n°29, 22 juillet 2014, 1311 ; G. DEDESSUS LE MOUSTIER, « Affaire Molex : consécration d'une conception stricte du coemploi », JCP G n°29, 21 juillet 2014, 848 ; S. BÉAL, C. TERRENOIRE, « Coemploi et groupe de sociétés : des liaisons apaisées ? », JCP E n°9, 26 février 2015, 1105 ; M. KOCHER, « Le coemploi à l'âge de raison », RDT 2014, p. 625 ; G. AUZÉRO, « Co-emploi ; le rappel à l'ordre de la Cour de cassation », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1645, pp. 7-10 ; J. PEROTTO, N. MATHEY, « La mise en jeu de la responsabilité de la société mère est-elle une fatalité ? Regards croisés sur les groupes de sociétés et le risque de coemploi », JCP S n°25, 24 juin 2014, 1262 ; Cass. Civ. 2°, 22 janvier 2015, n°13-28414, *inédit*, note G. DEDESSUS LE MOUSTIER, « Cemploi et faute inexcusable », BMIS 2015, n°4, pp. 192-194 ; Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22994, *à paraître*, RJS 04/2015, pp. 259-261 ; Cass. Soc. 10 décembre 2015, n°14-19316 à 14-19474, E. PESKINE, « Le coemploi est mort, vive le coemploi, À propos de Cass. Soc. 10 décembre 2015, SAS Faytal (Établissement J. Richard Ducros) », Dr. Ouvrier 2016, n°813, pp. 177 et s. ; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-27266 à 14-27946, avis R. WEISSMAN, « Notion de coemploi dans les groupes : pour une voie alternative », RJS 10/2016, pp. 667-673 ; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°15-15481 015-1545 *à paraître* ; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-26541, *inédits*, note S. VERNAC, « L'avenir sauvegardé du coemploi », RDT 2016, pp. 560-565 ; G. LOISEAU, « Le coemploi mort ou vif », JCP S n°38, 27 septembre 2016, 1317.

²²¹ La question qui se pose, ici, porte sur l'imputation de la responsabilité au sein des groupes de sociétés. L'hypothèse peut être la suivante : une société mère d'un groupe demande à une entreprise du groupe de procéder à des licenciements afin de maintenir la compétitivité du groupe. L'imputation de la responsabilité en cas de violation du régime des licenciements pour motif économique doit-elle reposer sur l'employeur ou sur la société mère exerçant un pouvoir de direction sur les salariés ? C'est aussi sur cette problématique que se sont développées les théories sur le coemploi. E. PESKINE, « L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés mères en matière de licenciement pour motif économique », RDT 2012, pp. 347-356.

premières raisons d'être de pallier ce manque, c'est-à-dire de civiliser le pouvoir patronal en le dotant d'un cadre juridique d'exercice (légalisation et pouvoir) »²²².

311. Conclusion de chapitre. La catégorisation des périmètres à travers deux fonctions distinctes, l'une reposant sur l'appréhension d'une collectivité de travail et l'autre, sur l'encadrement d'un processus décisionnel s'avère possible. Les périmètres ne sont pas utilisés de manière irréfléchie, ils œuvrent à la reconstitution des éléments essentiels de la relation de travail, à savoir la présence du salarié dans un collectif lié par des intérêts communs et soumis à un même centre décisionnel. En cela, les périmètres participent, à travers leurs fonctions, à la régulation du droit du travail ainsi qu'à sa finalité protectrice du salarié.

²²² A. SUPLOT, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. Soc.* 1990, pp. 485-492.

312. Conclusion de titre. L'opération de différenciation des périmètres a eu pour objet de souligner, dans un premier temps, tous les éléments constitutifs des périmètres à travers leur caractérisation : ceux identifiant un ensemble de salariés ayant des intérêts communs et ceux gravitant autour d'une prise de décision. L'analyse inductive a confirmé cette hypothèse, deux fonctions peuvent être assignées aux périmètres : appréhender une collectivité de travail et encadrer un processus décisionnel. L'ordonnancement réalisé confirme la systémique des périmètres, le désordre présent n'est qu'apparent. Les périmètres s'organisent et répondent véritablement à un système.

CONCLUSION DE PARTIE

313. Aux termes de ces premières analyses, il apparaît avec certitude qu'une systémique des périmètres se caractérise. Tout d'abord, l'étude de leur institutionnalisation qui s'est réalisée sous les actions communes du législateur et du juge a mis en évidence une nécessité partagée par tous de dépasser le modèle fordiste de l'entreprise pour l'application des règles du droit du travail. Leur construction n'est donc pas dépourvue de sens car elle répond aux nécessités des évolutions économiques et de ses organisations. Elle s'est également appuyée sur les représentations de l'entreprise qui préserve son rôle de paradigme. Ainsi, les périmètres répondent à des raisons d'être qui se rejoignent.

314. Mais, cette étude a également mis en exergue leur multiplicité. Chacun d'eux a été institutionnalisé pour répondre à une utilisation précise. C'est alors l'étude de leur différenciation qui s'est imposée. Rechercher la singularité des périmètres à travers leur caractérisation a pour effet d'établir leurs éléments constitutifs. Or, plusieurs d'entre eux sont communs tels que ceux qui identifient des ensembles de salariés liés par des intérêts communs ou ceux qui établissent la présence d'une émanation de pouvoir, une décision. C'est alors une hypothèse de catégorisation sous ces deux ensembles qui a pu être formulée mais aussi confirmée. L'analyse a, en effet, permis de se convaincre de l'opportunité de regrouper les périmètres en deux catégories, ceux qui appréhendent une collectivité de travail et ceux qui ont pour fonction d'encadrer un processus décisionnel. Par cette opération qui associe les périmètres et leur accorde une fonction générique plus lisible, leur systémique se définit. Le foisonnement des périmètres peut alors s'ordonner, ce qui concourt à leur meilleure compréhension. Le sentiment premier de désordre, voire de chaos qui se dégageait, cède sa place à un dessin d'ensemble organisé, la mosaïque est constituée.

315. Toutefois, la systémique des périmètres ainsi établie ne doit pas occulter les dynamiques qui se présentent. En effet, les périmètres, par leur nombre, peuvent être confrontés afin de saisir leurs relations. Mais ils peuvent être aussi transformés par des événements extérieurs ou de manière volontaire.

SECONDE PARTIE – LA DYNAMIQUE DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL

316. La systémique des périmètres précédemment établie permet une meilleure compréhension mais aussi une rationalisation de ces derniers. Mais leur approche doit être complétée par l'étude des dynamiques qui les caractérisent. D'ailleurs, un système n'est pas statique, ses éléments évoluent que ce soit en raison d'un changement des relations qui les unissent ou encore par la modification de leur structure¹. Ces deux aspects constituent les deux temps de notre analyse de la dynamique des périmètres du droit du travail.

Dans un premier temps, la multiplicité des périmètres rend nécessaire une réflexion sur leurs relations. Répondant désormais à des fonctions déterminées, est-il possible d'envisager leur recombinaison afin d'en réduire leur grand nombre, que certains jugent préjudiciables² ? L'opération de confrontation permet d'interroger la pertinence de leur organisation actuelle mais aussi de proposer de nouvelles orientations. Des interactions se dessinent malgré la présence de tensions. Dans ces situations où la pluralité des

¹ R. GASSIN, « Système et droit », RRJ 1981, pp. 353-365, *spéc.* pp. 356-357. Le modèle de base d'un système est la présence d' « ensemble d'éléments en interaction les uns avec les autres, c'est-à-dire entretenant entre eux des relations spécifiques », il forme « un véritable complexe organisé ». V. aussi : P. MOOR, *Dynamique du système juridique. Une théorie générale du droit*, Bruxelles, Paris, Genève, Zurich, Bâle, Bruylant, LGDJ, Schulthess Éd. Romandes, 2010, n°2. 1, p. 4 : « Le système est en même temps un processus et c'est parce qu'il fonctionne comme processus qu'il se maintient comme système, il importe donc de comprendre le mouvement interne par lequel il définit sa propre identité comme système (relativement) autonome et celui externe par lequel il puise et restitue les ressources dans son environnement dans une constante réorganisation ». Le philosophe Gilles Deleuze associe l'idée de variation au système complexe puisque ces derniers « révisent et réarrangent continuellement leurs éléments constitutifs au fur et à mesure qu'ils évoluent », G. DELEUZE, F. GUATTARI, *Qu'est-ce que la philosophie*, Paris, Les éditions de Minuit, 2005.

² Ces critiques ont notamment été soulevées par la doctrine. Certains auteurs ont usé de métaphores pour traduire ces difficultés : les « mille feuilles », « la carte et le territoire », etc. V. notamment : F. FAVENNEC-HÉRY, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Dr. Soc.* 2013, pp. 250-257 ; J. - D. « Les relations collectives de travail : la carte et le territoire », *Dr. Soc.* 2013, pp. 239-240. Cf. *supra* § n° 1 et s.

périmètres est irréductible, la recherche d'une nouvelle organisation s'impose. La démarche est alors de réagencer les périmètres en raison des éléments mis en exergue dans la première partie (**Titre 1**).

Dans un second temps, la dynamique examinée recoupe les situations où les périmètres sont transformés dans leur structure, que ce soit par des événements extérieurs ou par l'émission d'une réelle volonté. En ce cas, il s'agit d'évaluer les dispositifs juridiques qui saisissent les phénomènes concrets qui affectent la configuration des périmètres. Cet examen ouvre notamment le débat d'une perspective dans laquelle la figure des périmètres pourrait principalement être déterminée par la voie négociée (**Titre 2**).

TITRE 1 - LA CONFRONTATION DES PÉRIMÈTRES

TITRE 2 - LA TRANSFORMATION DES PÉRIMÈTRES

TITRE 1 – LA CONFRONTATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL

317. La multiplicité des périmètres du droit du travail représente une difficulté incontestable. Certains auteurs ont évoqué l'extrême attention qui doit être apportée à la question du choix du périmètre pertinent¹. Or, puisque des fonctions communes sont désormais identifiables, ne pourrait-on pas envisager certains regroupements ? Pour confirmer cette hypothèse, une confrontation des périmètres doit être réalisée afin de mettre en avant leurs ressemblances mais aussi leurs dissemblances. L'objectif est alors d'orchestrer une dynamique des périmètres prenant appui sur leur systémique.

De cette opération intellectuelle s'identifient deux situations. D'une part, ce sont des interactions, c'est-à-dire des influences réciproques qui se dessinent entre plusieurs périmètres. Certaines de ces relations peuvent être tellement intenses que des convergences se sont réalisées mais d'autres peuvent s'envisager. Ainsi, des recoupements, une rationalisation imposant une nouvelle composition des périmètres peut être proposée (**Chapitre 1**). D'autre part, l'opération de confrontation souligne également les différences entre les périmètres. Ces derniers ne peuvent se rassembler avec d'autres et leur nombre est alors irréductible. Ce sont des situations de tension qu'il faut comprendre afin de suggérer de nouvelles articulations possibles (**Chapitre 2**).

¹ J. DANIEL, « Les périmètres du PSE en pratique », JCP S n°19, 7 mai 2013, 1203.

CHAPITRE 1 LES INTERACTIONS ENTRE LES PÉRIMÈTRES

CHAPITRE 2 – LES TENSIONS ENTRE LES PÉRIMÈTRES

CHAPITRE 1 – LES INTERACTIONS ENTRE LES PÉRIMÈTRES

318. La confrontation des périmètres et de leurs éléments constitutifs met en lumière des points de ressemblance mais aussi de fortes influences qui peuvent être tellement importantes que des convergences entre ces derniers peuvent se concevoir. Ces liens prégnants questionnent sur une possible recomposition des périmètres. L'interrogation est d'autant plus justifiée par les fonctions désormais attribuées aux périmètres. La problématique est alors la suivante : deux périmètres qui exercent une même fonction et qui répondent à une caractérisation semblable peuvent-ils converger et, pourquoi pas, s'harmoniser ? La réflexion s'impose avec d'autant plus d'acuité que certaines prémices semblent perceptibles en droit positif.

Deux domaines sont particulièrement topiques pour cette réflexion en raison de la pluralité des périmètres présents et des évolutions des dispositifs normatifs. Il s'agit, tout d'abord, des relations professionnelles où plusieurs mouvements sont en cours, notamment en ce qui concerne notamment les conditions de désignation des représentants syndicaux (**Section 1**).

De nombreuses interactions entre les périmètres se présentent également au sein du domaine du licenciement économique. Toutefois, contrairement au champ des relations professionnelles, la confrontation des périmètres met en lumière des influences réciproques entre les périmètres mais qui n'aboutissent pas nécessairement à la réalisation de véritables convergences (**Section 2**).

Section 1 – Les interactions entre les périmètres au sein des relations professionnelles de travail

319. Focaliser nos réflexions sur le domaine des relations professionnelles se justifie car de très nombreux périmètres y sont présents¹ et certains s'influencent tout particulièrement. En effet, et contrairement à la vision de certains auteurs de doctrine y voyant un empilement de périmètres², des rapprochements sont d'ores et déjà à l'œuvre et d'autres sont pleinement envisageables. Une recombinaison plus organisée et rationalisée des périmètres s'avère possible et ce réagencement possible concourt à la compréhension de ces derniers. Pour établir ces connexions, une première réflexion peut être menée autour des périmètres d'implantation des institutions représentatives du personnel (§1) et une seconde sur les périmètres nécessaires à la désignation des représentants du personnel (§2).

§1 – Les interactions entre les périmètres de mise en place des instances représentatives du personnel

320. La multiplicité des périmètres de mise en place des instances représentatives du personnel résulte de leur institutionnalisation³. Pourtant, certaines convergences se sont réalisées au sein du droit positif comme en atteste, par exemple, l'assimilation de l'UES à l'entreprise dans le cadre de la représentation du personnel (A). Ces phénomènes sont toutefois peu nombreux. En adoptant une analyse des périmètres à travers leurs fonctions d'appréhension de la collectivité de travail et d'encadrement du processus décisionnel⁴, de nouvelles interactions apparaissent et d'autres se renforcent (B). Ces influences réciproques rendent possible une recombinaison des périmètres.

¹ V. les nombreux périmètres caractérisés précédemment, *cf. supra* – La caractérisation des périmètres.

² La figure de mille feuilles est d'ailleurs souvent employée, V. F. FAVENNEC-HÉRY, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Dr. Soc.* 2013, pp. 250-257. *Cf. supra* § n°1 et s.

³ *Cf. supra* § n°79, 128, 146.

⁴ *Cf. supra* – La catégorisation des périmètres.

A. Des convergences réalisées

321. La convergence entre l'UES et l'entreprise. Le phénomène de convergence suppose la rencontre de deux éléments possédant des caractéristiques communes et se dirigeant vers une même direction, un même but⁵. Cette dynamique est présente parmi les périmètres. Le rapprochement entre l'UES et l'entreprise en est le meilleur exemple⁶. D'ailleurs, c'est plus qu'une volonté de convergence qui a rassemblé ces périmètres mais d'avantage une perspective d'assimilation⁷. C'est d'ailleurs cette idée qui a justifié l'émergence de l'UES⁸ mais aussi son développement par la perte de son caractère relatif⁹. Les juges de la Cour de cassation considèrent l'UES comme une entreprise pour la mise en place d'un délégué du personnel¹⁰ ou encore d'une délégation unique du personnel¹¹, de la désignation des représentants syndicaux¹². Ce même mouvement affecte aussi le champ de la négociation collective¹³ et les relations individuelles de travail. Ainsi, l'UES est assimilée à une entreprise pour l'appréciation des conditions de mise en place d'un PSE¹⁴, de la validité du PSE¹⁵, de la réintégration

⁵ V. « Convergence », <http://www.cnrtl.fr/definition/convergence> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁶ Cf. *supra* § n° 139 et 174.

⁷ Le fait d'appliquer à l'UES le même régime que celui de l'entreprise fait référence à l'opération d'assimilation telle qu'elle est définie par Cornu. Pour ce dernier, l'assimilation correspond à un « *procédé législatif consistant à soumettre deux éléments distincts au même régime juridique en faisant abstraction de leurs différences* », G. CORNU, *Droit civil – Introduction. Les personnes. Les biens*. Paris, Montchrestien, 7^{ième} Éd., 1995, p. 84.

⁸ Cf. *supra* § n° 139 et s. Cass. Crim. 23 avril 1970, n°68-91333, Bull. Crim. n° 144 p. 335 ; D. 1970, p. 444 ; JCP 1972 II 17064 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ième} Éd., 2008, n° 131, pp. 604-606 ; R. de LESTANG, « La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes », Dr. Soc. 1979, pp. 5-23 Au préalable, le principe retenu était celui selon lequel il existe autant d'entreprises que de sociétés employant du personnel au sein d'un groupe. Cass. Soc. 11 décembre 1968, Bull. n°567, Dr. Soc. 1969, pp. 172 et s. ; M. DESPAX, « Groupes de sociétés et contrat de travail », Dr. Soc. 1961, pp. 596 et s.

⁹ Cass. Soc. 18 juillet 1978, n°78-60654, 78-606545, Bull. soc. n° 616, p. 460 ; Cass. Soc. 6 novembre 1985, n°84-60751, Bull. civ. IV 1985, n° 510 p. 371, Sem. Soc. Lamy 2004, n°1181, pp. 10-11. V. aussi : J. SAVATIER, « Le dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs de travail », Dr. Soc. 2004, pp. 944-952.

¹⁰ Cass. Soc. 13 juillet 2004, n°03-60412, 03-60413, Bull. civ. V 2004, n° 218, p. 200.

¹¹ Cass. Soc. 13 juillet 2004, *préc.*

¹² Cass. Soc. 19 septembre 2007, n°06-60199, *inédit*, note C. NEAU-LEDUC, « Confirmation : l'UES n'est pas relative », BMIS 2008, n°1, pp. 10-12.

¹³ Cass. Soc. 2 décembre 2003, n°01-47010, Bull. civ. V 2003, n° 310, p. 312, note J. -E. TOURREIL, « Statut social applicable dans une UES: en l'absence d'accords collectifs communs chaque société conserve son autonomie », JSL 2004, n°137, pp. 13-14.

¹⁴ Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-69485, Bull. civ. V 2010, n° 258, RJS 02/2011, pp. 126-128 ; note N. DAUXERRE, « Appréciation du nombre de licenciements dans le cadre d'une UES », JCP S 11 janvier 2011, n°1, 1007, note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « L'UES a franchi le gué », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1472, pp. 6-11 ; G. COUTURIER, « Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale », Dr. Soc. 2011, pp. 175-180; note P. DARVES-BORNOZ, « Du nouveau du côté de l'UES ? », Dr. Ouvrier 2011, n°754, pp. 289-296.

¹⁵ Cass. Soc. 8 novembre 2006, n°05-41652, *inédit*.

des salariés protégés¹⁶, pour les conditions d'assistance des salariés lors de la procédure de licenciement¹⁷ ou encore pour l'évaluation de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse¹⁸. Hors de ces exemples, une assimilation de l'UES en tant qu'entreprise du droit du travail s'avère possible. D'ailleurs une partie de la doctrine a analysé ce mouvement¹⁹. Cette dynamique s'explique parce que l'UES est construite sur le paradigme de l'entreprise, elle peut, à la fois appréhender une collectivité de travail et un processus décisionnel, les deux étant liés²⁰.

La seule différence entre les deux périmètres repose sur leur composition, l'UES regroupe des personnes morales distinctes alors que l'entreprise rassemble des établissements. Cette dichotomie est importante car elle constitue la limite de l'assimilation entre les deux espaces. En effet, « *admettre que l'unité économique et sociale constitue la matérialisation de l'entreprise en droit du travail devrait conduire à reconnaître cette vocation dans tous les cas où l'identification des contours d'une entreprise se révèle nécessaire et non pas dans certaines hypothèses seulement comme c'est le cas actuellement* »²¹. Or, il existe encore de nombreuses situations où le juge a refusé le recours à l'UES en tant qu'entreprise. Par exemple, l'UES n'est pas assimilée à l'entreprise pour la mise en place du CHSCT²², pour l'application des accords collectifs

¹⁶ Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°99-44037, Bull. civ. V 2001, n° 324, p. 260, obs. E. PESKINE, « Groupe et périmètre de réintégration d'un salarié protégé », D. 2002, p. 770.

¹⁷ Cass. Soc. 21 septembre 2005, n°03-44810, Bull. civ. V 2005, n° 263, p. 231, note R. VATINET, « Conditions de l'assistance du salarié par un conseiller extérieur et indemnisation du licenciement irrégulier d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté », JCP S n°20, 8 novembre 2005, 1320 ; note D. CORRIGNAN-CARSIN, « Sur l'absence ou la présence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise », JCP S n°20, 8 novembre 2005, 1315. V. aussi : Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-14650, Bull. civ. V 2011, n° 140, RJS 08/2011, pp. 616-620, note C. PUIGELIER, « Convocation à un entretien préalable, mentions obligatoires », JCP S n°45 octobre 2011, 1484 ; note L. de LAUNAY, « Convocation à un entretien préalable et mention de l'assistance du salarié selon la situation de l'entreprise », RDT 2011, pp. 568-569 ; CAA Marseille, 3 mars 2015, req. N°14MA01423, concl. S. DELIANCOURT, JCP S n°13, 31 mars 2015, 1113

¹⁸ Cass. Soc. 1^{er} juin 1988, n°86-40174, *inédit*.

¹⁹ V. notamment G. PICCA, « Entreprises et unité économique et sociale », in *Sur l'entreprise et le droit social : études offertes à Jacques Barthélémy*, Paris, Éd. Techniques, 1994, p. 9 ; G. COUTURIER, « L'unité économique et sociale-trente ans après », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 56-59 ; I. DESBARATS, « La notion d'unité économique et sociale en droit du travail », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 75-94 ; G. BLANC-JOUVAN, « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 68-79 ; L. PÉCAUT-RIVOLIER, « L'UES a franchi le gué », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1472, pp. 6-11, et du même auteur, « L'unité économique et sociale, quel avenir ? », Dr. Soc. 2012, pp. 974-978.

²⁰ La collectivité de travail s'organise autour d'intérêts communs qui peuvent découler de la soumission à un même pouvoir de direction à l'instar de l'entreprise. Cf. *supra* § n° 262.

²¹ I. DESBARATS, *art. préc.* pp. 75-94, *spéc.* p. 75.

²² Cass. Soc. 16 juin 2008, *préc.*

de chaque entité²³, ou encore pour l'appréciation du principe d'égalité de traitement²⁴. Dans ces hypothèses, c'est bien souvent la référence à l'employeur qui dirige l'entreprise qui évince l'UES. Les deux périmètres ne peuvent être assimilés car même s'ils répondent à de nombreuses dispositions communes, l'UES reste différente par ses caractères²⁵ et sa composition de personnes juridiques distinctes. Malgré des conditions de reconnaissance favorables²⁶, l'UES est principalement considérée comme un mode courant de regroupement des structures d'entreprises pour l'exercice des droits de représentation du personnel²⁷, ce qui restreint son rayonnement. Il n'y a donc pas d'assimilation totale entre l'UES et l'entreprise au sein du droit du travail mais la convergence réalisée en matière d'implantation des instances représentatives du personnel est incontestable (à l'exception du CHSCT). Un autre mouvement d'une envergure plus modeste s'est illustré au sein des périmètres de l'établissement accueillant un comité d'entreprise et un CHSCT.

322. La convergence des périmètres de mise en place du comité d'établissement et du CHSCT. Une autre convergence entre les périmètres s'est réalisée grâce à l'intervention du juge. C'est le cas notamment pour le périmètre de mise en place du CHSCT. En effet, dans un arrêt du 29 janvier 2003²⁸, le périmètre d'implantation du CHSCT a été caractérisé comme celui qui possède un comité d'établissement. Par ces

²³ Cass. Soc. 2 décembre 2003, n°01-40010, *inédit*.

²⁴ Cass. Soc. 1^{er} juin 2005, n°04-42143, Bull. civ. V 2005, n°185, p. 163, obs. P. LOKIEC, « La Cour de cassation précise le périmètre d'application du principe "à travail égal, salaire égal" », JCP G n°27, 6 juillet 2005, II, 10092 ; Cass. Soc. 16 septembre 2015, n°13-28415, à *paraître*, note J. DANIEL, « Pas de comparaison entre sociétés d'un groupe », JCP S n°46, 10 novembre 2015, 1408. V. aussi : I. DESBARATS, *art. préc.* pp. 75-94, *spéc.* p. 75.

²⁵ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013 n°184, p. 71 : « Il n'y a pas de technique d'assimilation mais reconnaissance d'une forme d'organisation particulière relevant de la catégorie juridique d'entreprise ».

²⁶ Cass. Soc. 2 juin 2004, n°03-60135, Bull. civ. V 2004, n°157, p. 148, note C. CAPMAS-BENOIST, « La portée de la reconnaissance d'une UES », *Sem. Soc. Lamy* 2005, n°1205, pp. 5-9.

²⁷ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, n°212. 181, pp. 456-457 ; N. DAUXERRE, G. LAFERRIÈRE, « Unité économique et sociale et négociation collective », JCP S n°40, 3 octobre 2006, 1775. L. PÉCAUT-RIVOLIER, *art. préc.* pp. 5-9 ; A. LYON-CAEN, « L'UES sauvée de ses excès. À propos d'un arrêt de la cour d'appel de Paris du 31 mai 2007 », *Sem. Soc. Lamy* 2007, n°1318, pp. 9-13.

²⁸ Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60802, Bull. civ. V 2003, n°35, p. 31, note J. SAVATIER, *Dr. Soc.* 2003, pp. 451-452. La solution a été, par la suite, confirmée : Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, Bull. civ. V 2009, n°157, RJS 08/2009, n°737, p. 644 ; note J. -B. COTTIN, « L'établissement, cadre de mise en place du CHSCT, n'est pas une notion fonctionnelle » JCP S n°43, 20 octobre 2003, 1483 ; Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-60219, Bull. civ. V 2011, n°207, RJS 12/2011, n°986, p. 861 ; note F. PETIT, « La détermination du nombre de CHSCT dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés », *Dr. Soc.* 2011, pp. 1308-1309 ; note J. - B. COTTIN, « Le nombre de CHSCT de l'établissement de 500 salariés et plus ne peut être déterminé par accord collectif », JCP S n°45, 8 novembre 2011, 1508. À noter que le juge administratif a précisé que la mise en place d'un CHSCT ne suffit pas à caractériser l'établissement au sens du comité d'établissement et à imposer, par conséquent, sa mise en place. CE 5 juin 2002, n°230143, *inédit*. Cf. *supra* § n°184.

indications, une convergence s'opère avec le périmètre de mise en place du comité d'établissement. La décision du juge n'est pas dénuée de cohérence. Le recours à un périmètre servant à l'encadrement de la décision est justifié au regard des prérogatives du CHSCT, lui permettant notamment d'accompagner la prise de décision par voie consultative²⁹ et de la contrôler par la voie de l'expertise³⁰.

Les magistrats de la Cour de cassation ont également puisé les fondements de leur solution dans une circulaire de 1993³¹. L'administration a évoqué une entité géographiquement distincte et suffisamment autonome pour permettre le traitement des problèmes de santé, de sécurité et des conditions de travail. L'établissement distinct doit ainsi justifier la présence d'un représentant de l'employeur autonome, au sein d'une collectivité de salariés soumise à des conditions de travail homogènes et partageant des problématiques communes de santé, constituant ainsi une communauté de risques³². L'harmonisation des périmètres répond aussi aux liens prégnants entre les prérogatives du comité d'établissement et du CHSCT dont ils sont le support. Par exemple, leurs consultations sont complémentaires sur les projets d'introduction de nouvelles technologies³³ ainsi que sur les conséquences de ce projet sur la santé et la sécurité des travailleurs³⁴. La solution retenue traduit une certaine influence du système de la fonction publique qui préconise une organisation des CHSCT en lien avec les pôles décisionnels³⁵. Mises en place dans un même périmètre, c'est l'efficacité des attributions des instances

²⁹ Sur les missions de consultation du CHSCT: art. L. 4612-8 à L. 4612-15 C. trav.; sur la réalisation de rapports et programmes annuels : art. L. 4612-16 à L. 4612-18 C. trav.

³⁰ Art. L. 4612-12 à L. 4612-13 C. trav.

³¹ Circulaire DRT n°93-15, 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 et du décret n°93-449 du 23 mars 1993, abrogeant la circulaire n°14, 25 octobre 1983 relative aux CHSCT.

³² P. – Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *Le guide du CHSCT - 2015-2016*, Paris, Dalloz, Coll. Guides Dalloz, 2015, n°113-13, pp. 100-101.

³³ Art. L. 2323-29 C. trav.

³⁴ Art. L. 4612-9 C. trav.

³⁵ Dans la fonction publique, les comités d'hygiène et de sécurité ont d'abord été implantés à un niveau central à l'instar des comités techniques définis à l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (JO 27 janvier 1984, p. 441) ; Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (JO 30 mai 1982, p. 1737) ; Art. 27 Loi n°84-16, 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, (JO 12 janvier 1984, p. 271). Par la suite, l'idée d'une instance de proximité s'est développée dans les textes. V. Décret n°95-6980 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, (JO 11 mai 1995, p. 7794) ; Décret n°2014-1255 du 27 octobre 2014 relatif à l'amélioration des fonctions des services de médecine de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique de l'État (JO 27 octobre 2014, texte 43) ; Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. V. sur ce point H. GUYOT, « Réflexions relatives à l'institution d'un CHSCT central », JCP S n°36, 7 septembre 2010, 1340.

représentatives qui est améliorée³⁶. Cette convergence rencontre des louanges incontestables, pourtant, elle entraîne aussi une négation d'une partie des attributions du CHSCT qui nécessite de prendre en considération les intérêts de la collectivité de travail.

323. Ces quelques exemples démontrent que la convergence de certains périmètres est possible en raison de fonctions identiques et dont l'évolution entraîne des vertus incontestables. Ainsi, ces premières situations favorables aux interactions entre les périmètres invitent à explorer d'autres hypothèses.

B. Des convergences possibles

324. Les interactions résultent de l'existence d'éléments constitutifs pour certains périmètres proches ou identiques à ceux que l'on retrouve pour d'autres périmètres. Leur catégorisation en deux fonctions distinctes renforce encore plus leurs liens. De nouveaux mouvements ou ceux auxquels il a été auparavant renoncé, peuvent être de nouveau envisagés. Ainsi, une nouvelle convergence pourrait s'établir entre les périmètres du délégué syndical et du délégué du personnel (1). Ces deux derniers ont pour fonction de saisir une collectivité de travail dont la nouvelle définition légale de l'établissement distinct pour la désignation du délégué syndical est très proche de celle utilisée pour le délégué du personnel. Une seconde interrogation concerne l'UES et le groupe dont les définitions jurisprudentielles tendent à s'aligner (2).

1. La possible convergence entre les périmètres de mise en place du délégué du personnel et de désignation du délégué syndical

325. Une perspective renouvelée. L'évolution législative de 2014³⁷ attribuant une définition légale au périmètre du délégué syndical³⁸ permet d'envisager de nouvelles

³⁶ V. sur ce point : P. -Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *Le guide du CHSCT 2015-2016*, op. cit., n°242-11; M. PATIN, « Vers un principe général de concours du CHSCT au comité d'entreprise », JCP S n°24, 11 juin 2013, 1246. V. pour une interprétation jurisprudentielle de l'articulation de ces consultations : Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-17196, Bull. civ. V 2013, n° 187, RJS 10/2013, pp. 618-620, note C. ARANDEL, « Articulation entre la consultation du comité d'entreprise et celle du CHSCT », JCP S n°5, 4 février 2014, 1051.

³⁷ Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848).

³⁸ Cf. supra § n°91 et 217 et s.

réciprocités avec les périmètres de désignation des délégués du personnel³⁹. En effet, l'hypothèse de leur convergence repose, tout d'abord, sur leur caractérisation assez proche. Le périmètre de mise en place du délégué du personnel se définit à travers un ensemble de salariés possédant des *intérêts propres susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques*⁴⁰ ; celui de désignation du délégué syndical se délimite, quant à lui, à travers une collectivité de travail *susceptible de générer des revendications communes et spécifiques*⁴¹. Les critères utilisés suggèrent l'appréhension d'une unique collectivité de travail qui possède des intérêts propres aux salariés identifiés⁴². La seule différence repose sur la nature des doléances émises par les salariés, ce qui renvoie à la nature et à la finalité de ces représentants : les délégués du personnel sont compétents pour réclamer l'application de la réglementation professionnelle⁴³ alors que les délégués syndicaux revendiquent des améliorations du droit⁴⁴.

326. Une distinction ambiguë. Subtile, cette opposition est critiquable et peut être dépassée. Tout d'abord, la généralité de l'action syndicale définie à l'article L. 2131-1 du Code du travail permet aux représentants syndicaux de connaître toutes les questions qui relèvent aussi de la compétence des représentants élus. Ensuite, les juges de la Cour de cassation ont accepté que le délégué du personnel puisse formuler des revendications

³⁹ Les juges de la Cour de cassation se sont, en effet, déjà prononcés sur leur convergence en affirmant que la reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un délégué du personnel n'entraînait pas la reconnaissance d'un périmètre de désignation du délégué syndical. V. Cass. Soc. 15 janvier 1970, n° 69-60033, Bull. civ. V 1970, n°30 p. 21 ; Cass. Soc. 17 février 1983, n° 82-60338, Bull. civ. V 1983, n° 98, p. 67 ; Cass. Soc. 16 janvier 1985, n° 84-60564, Bull. civ. V 1985, n°38, p. 27 ; Cass. Soc. 7 février 1990, n°89-60977, Bull. civ. V n°54, p. 34 ; Cass. Soc. 26 mai 1999, n°98-60155, 98-60156, Bull. civ. V 1999, n°239 p. 174, note A. ARSÉGUÉL, « L'incidence, pour la définition de l'établissement distinct, de la décision ayant procédé au découpage de l'entreprise ainsi que de la nature de l'institution à mettre en place », D. 2000, pp. 91-93. V. aussi J. SAVATIER, « Les délégués syndicaux dans l'entreprise (Loi du 27 décembre 1968). Première jurisprudence de la Cour de cassation », Dr. Soc. 1970, pp. 231 et s.

⁴⁰ Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, Bull. civ. V 2003, n°30, p. 27, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, pp. 453-458; note F. DUQUESNE, « Notion d'établissement distinct autorisant l'élection des délégués du personnel », JCP E n°17, 24 avril 2003, 668.

⁴¹ Art. L. 2143-3 dernier alinéa C. trav.

⁴² Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont considérés comme les porte-paroles des salariés ; C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, n°123, p. 126 : « la formule [communauté ayant des intérêts propres] a été complétée, introduisant une dose de fonctionnalisme dans cette définition(...) ».

⁴³ Art. L. 2313-1 C. trav. Il peut également saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. L'article L. 2313-2 du Code du travail leur attribue aussi un devoir d'alerte quant aux atteintes aux droits des salariés, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

⁴⁴ Cass. Soc. 23 janvier 1990, n° 86-43817, Bull. civ. V1990, n° 21, p. 13, J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ème} Éd., 2008, n° 141, pp. 645-648.

mais seulement en l'absence d'une section syndicale⁴⁵. La solution justifiée par l'importance du champ d'intervention des délégués du personnel⁴⁶ les a ensuite, conduit à constater des domaines de compétence partagés entre les deux délégués⁴⁷. Tel est le cas notamment du domaine des salaires dans lequel le délégué du personnel est autorisé à formuler des revendications bien que l'employeur n'ait aucune obligation de réponse directe et effective⁴⁸. Enfin, il faut aussi relever le cumul possible des deux fonctions autorisés par l'article L. 2143-6 du Code du travail⁴⁹.

Certains auteurs de doctrine dont François Duquesne⁵⁰ et Georges Borenfreund⁵¹ affirment que la distinction entre réclamation et revendication repose sur une différence de degré et de spécificité des intérêts qui caractérisent une même collectivité de travail. Le périmètre de la section syndicale aligné à celui du délégué syndical⁵² conforte

⁴⁵ Ce sont les juges de la Cour de cassation, après avoir accepté une compétence générale des délégués du personnel pour toute demande (Cass. Soc. 3 janvier 1957, D. 1957, p. 88 ; Cass. Crim. 2 mars 1961, Bull. crim. 1961, n° 139), ont précisé qu'ils n'étaient pas compétents pour toutes réclamations d'augmentation de salaires. Cass. Crim. 24 mai 1973, n°71-93051, Bull. Crim. 1973, n° 239, p. 572, note J. SAVATIER, D. 1973, p. 599 ; J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op. cit.*, n° 139, pp. 637-644. Les juges de la Cour de cassation se sont également appuyés sur le caractère syndical d'une activité pour exclure la compétence du délégué du personnel. Cass. Soc. 29 juin 1978, n° 77-40690, Bull. civ. V 1978, n°537, p. 402 ; Cass. crim. 26 janvier 1993, n°89-85389, Bull. crim. 1993, n°43, note J. SAVATIER, « Les attributions des délégués du personnel », Dr. Soc. 1993, pp. 746-753. Cette solution peut surprendre puisque la formulation de *revendication* relève des compétences du délégué syndical alors que la section syndicale a pour vocation d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux conformément à l'article L. 2131-1 C. trav.

⁴⁶ L'article L. 2313 - 1 C. trav. impose l'intervention des délégués du personnel pour les réclamations relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise.

⁴⁷ Cass. Soc. 23 septembre 1992, n° 89-40664, Bull. civ. V 1992, n° 478, p. 300, J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op. cit.*, n° 140, pp. 643.

⁴⁸ Dans le domaine salarial, la distinction est particulièrement ardue et, de ce fait est devenu un domaine partagé, même si l'employeur n'a pas d'obligation de réponse directe envers les demandes présentées par le délégué syndical. Cass. Crim. 26 janvier 1993, n°89-85389, *préc.* ; Cass. Crim. 10 mai 2006, n°05-83835, *inédit*, note A. COEURET, « Délégués du personnel / délégués syndicaux. Où est la frontière de leurs attributions respectives ? », Sem. Soc. Lamy 2006, n°1272, pp. 6-9 ; G. BORENFREUND, « L'œil de la chambre criminelle sur les délégués du personnel », RDT 2006, pp. 378-381. V. aussi V. BONNIN, « Quelle raison d'être pour les délégués du personnel ? », BS F. Lefebvre 11/09, pp. 521-529, *spéc.* p. 523 ; J. - P. BONAFÉ-SCHMITT, « L'action du délégué du personnel en matière de réclamations individuelles », Dr. Soc. 1981, p. 637-647 ; G. BORENFREUND, *L'action revendicative au niveau de l'entreprise : le rôle des délégués du personnel et des délégués syndicaux*, Thèse, Paris 10 Nanterre, 1987, Tome 2, pp. 1407 et s.

⁴⁹ L'article L. 2143-6 C. trav. prévoit, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, la possibilité pour le syndicat de désigner un délégué du personnel comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

⁵⁰ F. DUQUESNE, note sous Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, « Notion d'établissement distinct autorisant l'élection des délégués du personnel », JCP E n°17, 24 avril 2003, 668.

⁵¹ G. BORENFREUND, « L'établissement distinct : unité de représentation », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 44-50, *spéc.* p. 44.

⁵² Cass. Soc. 21 juillet 1986, Bull. civ. V, n°451 ; Cass. Soc. 10 juillet 1997 n°96-60424, Bull. civ. V 1997, n° 266, p. 194 ; Cass. Soc. 23 juin 2010, n°09-60438, RJS 10/2010, n°789, pp. 711 et s., note B. GAURIAU, « Conditions de désignation d'un délégué d'établissement », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1403. À noter que, désormais, la section syndicale peut être constituée par des organisations syndicales

l'opportunité de la convergence car leurs attributions imposent aussi un lien étroit avec la collectivité de travail. Ainsi, l'ambiguïté de la répartition des compétences entre le délégué du personnel et le délégué syndical constitue un argument pour une unification de leur périmètre. La distinction formulée par les juges de la Haute juridiction en raison de la finalité des institutions n'est pas assez explicite et concrètement les périmètres se superposent et identifient une même collectivité de travail. Une interaction est justifiée et permettrait une rationalité des périmètres : un seul périmètre serait requis pour identifier une même collectivité de travail.

327. La présence d'un précédent. Cette perspective n'est, d'ailleurs, pas inédite car, au cours de leur institutionnalisation, une première interaction a eu lieu entre ces périmètres. En 1990, les juges de la Cour de cassation ont adopté une définition objective de l'établissement distinct pour ces deux institutions⁵³. Leur périmètre se composait d'« *un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique, peu important que la gestion du personnel soit centralisée à un autre niveau, dès lors qu'il existe sur place un représentant de l'employeur qualifié pour recevoir les réclamations et transmettre celles auxquelles il ne pourrait pas donner suite* »⁵⁴. De nombreuses critiques ont abondé quant au caractère relatif aux pouvoirs de l'employeur qui seul pouvait décider de la teneur des prérogatives de son représentant au sein de l'établissement⁵⁵. La conception relative de l'établissement distinct a donc ensuite été réaffirmée⁵⁶. Ce précédent démontre que la convergence entre les périmètres est

affiliées à un syndicat représentatif ou encore aux syndicats qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et sont légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée. Art. L. 2142-1 C. trav.

⁵³ G. BORENFREUND, « L'établissement distinct : unité de représentation », *art. préc.* pp. 44-50, *spéc.* p. 45.

⁵⁴ Pour les délégués syndicaux : Cass. Soc. 20 mars 1990, n°90-60386, Bull. civ. V 1991, n° 149, p. 93 ; J. SAVATIER, « Le cadre d'appréciation des délégués syndicaux : établissement ou entreprise ? », *Dr. Soc.* 1991, pp. 696-701 ; Cass. Soc. 26 juin 1996, n° 95-60736, *inédit* ; Cass. Soc. 1^{er} avril 1998, n° 96-60436, *inédit* ; pour les délégués du personnel : Cass. Soc. 10 octobre 1990, n°89-61560, Bull. civ. V 1990, n° 446, p. 269, J. SAVATIER, « La définition de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel », *Dr. Soc.* 1991, pp. 40-46. Le terme « *réclamation* » est utilisé pour l'action des deux délégués.

⁵⁵ Cet élément introduisait le pouvoir d'organisation de l'employeur dans la détermination du périmètre, c'est-à-dire qu'il pouvait en raison de la délégation accordée à son représentant jouer sur les contours des périmètres. Plusieurs analyses doctrinales ont exprimé qu'on « *cesse de mettre l'accent sur l'obligation de mise en place de délégués, pouvant facilement recueillir et transmettre les réclamations des salariés, pour privilégier la liberté de l'employeur de déterminer à quel niveau il délègue ses pouvoirs, en matière de suites à donner aux réclamations transmises par les représentants du personnel* », J. SAVATIER, *note préc.* p. 40 ; B. DESJARDINS, « La notion d'établissement en droit du travail », *RJS* 4/1993, pp. 215-222 ; Y. CHALARON, « À propos de l'établissement », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 153 -168, *spéc.* p. 158, cet auteur expose la vulnérabilité de l'établissement distinct suite aux décisions de gestion de l'employeur.

⁵⁶ Cass. Soc. 26 mai 1999, n° 98-60156, *inédit* ; Cass. Soc. 18 décembre 2000, n°99-60504, *inédit*.

possible. D'ailleurs, un seul établissement pourrait être retenu avec pour caractérisation la présence d'un ensemble de salariés possédant des intérêts propres⁵⁷. Cette formulation renvoie à la vision sociologique de l'établissement distinct⁵⁸ et permet un recentrage sur la création des solidarités sociales⁵⁹.

328. De nouvelles perspectives. Selon cette logique, d'autres convergences pourraient s'établir au sein des périmètres de la représentation. Tel est le cas notamment des périmètres de mise en place des délégués de site et des commissions paritaires régionales interprofessionnelles⁶⁰. En effet, ces derniers, reposant sur l'exigence de la représentation universelle, saisissent une collectivité de travail déterminée par une implantation géographique distincte. Néanmoins, cette interaction se heurte à des compétences distinctes : le périmètre des commissions paritaires étant davantage imprégné par une logique de territoire et possède des compétences très spécifiques. Une évolution peut aussi s'envisager pour l'UES et le groupe.

2. La possible convergence entre l'UES et le groupe de contrôle

329. Une perspective renouvelée. Malgré l'affirmation d'une incompatibilité des périmètres du groupe d'entreprises et de l'UES par le juge⁶¹, les nouvelles interprétations jurisprudentielles de l'unité économique de l'UES introduisent une nouvelle évolution possible notamment par la nouvelle détermination des fonctions des

⁵⁷ L'exigence distincte des effectifs serait la seule distinction objective quant à la détermination de ces périmètres.

⁵⁸ C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, p. 219.

⁵⁹ F. GAUDU, « Entreprise et établissement », in *Perspectives du droit économique, Dialogues avec M. Jeantin*, Paris, Dalloz, 1999, pp. 47 et s., spéc. p. 50.

⁶⁰ Art. L. 23-111-1 C. trav.

⁶¹ Cass. Soc. 20 octobre 1999, n°98-60398, Bull. civ. V 1999, n° 391, p. 287, Sem. Soc. Lamy 1999, n°954, pp. 11-12 ; note M. HAUTEFORT, « Unité économique et sociale ou comité de groupe : il faut choisir ! », JSL 1999, n°46, pp. 7-9 ; C. MORIN, « L'incompatibilité du groupe de sociétés et de l'unité économique et sociale (à propos de Cass. Soc. 20 octobre 1999, Sté André et a. C/ Boitel et a.) », JCP E n°25, 22 juin 2000, 985 ; A. ARSÉGUEL, « Incompatibilité des notions d'unité économique et sociale et comité de groupe », D. 2000, p. 385. V. aussi : Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60234, Bull. civ. V 2006, n° 34, p. 30, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2006, p. 468 ; note R. VATINET, « Incompatibilité entre les notions d'unité économique et sociale et de groupe », JCP S n°14, 4 avril 2006, 1281.

périmètres du droit du travail. La situation autorise un renouvellement des réflexions sur le rapprochement de ces espaces différents⁶².

Initialement, les juges de la Cour de cassation caractérisaient l'unité de direction par une concentration du pouvoir de direction dans le cadre de son périmètre⁶³. La présence d'une holding était impérative lorsqu'elle exerce un pouvoir sur l'ensemble des entreprises concernées⁶⁴. La caractérisation de ces périmètres se distingue dans le sens accordé à leur pouvoir de direction. Le groupe de contrôle se définit par un pouvoir économique de contrôle⁶⁵ alors que l'UES s'organise autour d'une unité de direction économique⁶⁶ qui établit « une correspondance entre une autorité unique et une communauté de travailleurs sur laquelle elle s'exerce »⁶⁷. « L'existence d'un pouvoir de direction unique ne se confond pas avec celui du pouvoir économique de l'entité dominante [du groupe d'entreprises]. Alors que le pouvoir de direction a vocation à s'exercer sur une collectivité de travailleurs, le pouvoir économique de l'entreprise dominante s'exerce quant à lui sur un ensemble d'entités juridiquement autonomes placées sous sa dépendance économique »⁶⁸.

330. Une évolution de l'approche du pouvoir économique. Toutefois, dans un arrêt du 15 avril 2015⁶⁹, les juges de la Cour de cassation ont retenu une interprétation abstraite de l'unité de direction d'une UES « fondée sur la communauté d'intérêts entre

⁶² V. notamment : Cass. Soc. 29 avril 2009, n°08-60465, *inédit* ; Cass. Soc. 22 novembre 2000, n°99-60454, *inédit*. Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-24253, Bull. civ. V 2015, n°83, RJS 06/2015, n°419, note A. COEURET, N. de SEVIN, « L'exclusion de la holding n'exclut pas la reconnaissance d'une UES entre les filiales », Rev. Sociétés 2015, pp. 500-503 ; note B. BOSSU, « Reconnaissance d'une UES sans intégration de la holding dans son périmètre », JCP S n°40, 29 septembre 2015, 1347, note A. COUÉRET, « De quelques arrêts sur l'UES », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1694, pp. 12-15, *spéc.* p. 12-13 ; G. AUZÉRO, « Mystérieuse unité économique », RJS 04/2016, pp. 267-270.

⁶³ Cass. Soc. 23 juin 1988, *préc.* ; Cass. Soc. 3 mars 1988, n°86-60507, Bull. civ. V n° 164, p. 109 ; Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-60353, Bull. civ. V 2000, n° 299, p. 236, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2000, pp. 1037-1039 ; Cass. Soc. 15 mai 2001, n° 00-60048, Bull. civ. V 2001, n°173 ; Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18429, *inédit*.

⁶⁴ Cass. Soc. 21 janvier 1997, n°95-60833, Bull. civ. V 1997, n° 28, p. 18 ; Cass. Soc. 23 mai 2000, n°99-60006, Bull. civ. V 2000, n° 201, p. 155, concl. P. LYON-CAEN, « Peut-il exister une unité économique et sociale entre des syndicats de copropriétaires ? », Dr. Soc. 2000, pp. 852 et s., note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2000, p. 857 ; Cass. Soc. 17 décembre 2003, n°01-60877, *inédit* ; Cass. Soc. 24 novembre 2004, n°03-60329, Bull. civ. V 2004, n° 297, p. 268 ; Cass. Soc. 26 janvier 2005, n°04-60192, Bull. civ. V 2005, n° 29, p. 25, RJS 04/2006, n°468 ; note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2005, pp. 478-479.

⁶⁵ Art. L. 2331-1 C. trav.

⁶⁶ Cass. Soc. 23 juin 1988, n°87-60245, Bull. civ. V 1988, n° 392, p. 254.

⁶⁷ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°178, p. 68.

⁶⁸ M. KOCHER, *op. cit.*, n°207, p. 78.

⁶⁹ Cass. Soc. 15 avril 2015, *préc.* Les juges du fond ont admis que la concentration des pouvoirs par la holding, associée unique de quatre filiales à laquelle s'ajoute la complémentarité des activités. Ces éléments ont suffi à reconnaître l'unité économique de l'UES.

sociétés et sur la maîtrise, par la holding, des principales opérations juridiques ou financières ponctuant la vie des sociétés contrôlées »⁷⁰. Le comportement de la société dominante s'illustre par l'utilisation des droits d'intervention et de contrôle réalisée aux titres des droits sociaux qu'elle détient et non à travers l'exercice d'une direction de gestion⁷¹. Tous ces éléments renvoient aux caractères de contrôle d'une société mère sur ses filiales⁷². Cette solution conduit à l'identification d'un pouvoir économique semblable à celui d'un groupe de sociétés.

La distinction entre le groupe d'entreprises et l'UES est troublée puisque « sont réunis les critères de domination entre sociétés propres au groupe et, d'autre part, la concentration du pouvoir de direction constitutive de l'unité »⁷³. Les périmètres se superposent en raison de leurs éléments constitutifs communs, mais est-il, pour autant, pertinent de les harmoniser pour l'instauration de la représentation du personnel ? C'est alors un approfondissement à travers les fonctions de périmètres qui nous éclairent sur cette possible interaction entre ces périmètres.

331. Une fonction commune. Le groupe et l'UES rassemblent, tous les deux, des entreprises sous une organisation hiérarchique dans le domaine de la représentation des salariés⁷⁴. Ils ont pour fonction d'encadrer un processus décisionnel car ils permettent l'implantation soit d'un comité de groupe, soit d'un comité d'entreprise (ou comité central d'entreprise)⁷⁵. Pour ces deux instances, la collectivité de travail participe à la prise de décision par son information et sa consultation. Leur fonction identique corrobore les interactions de leur caractérisation. Néanmoins, au regard des prérogatives des instances pouvant être mises en place au niveau du groupe, leur convergence ne semble pas pertinente. En effet, le comité de groupe possède une compétence limitée qui ne permet pas une participation effective des salariés au processus décisionnel⁷⁶ puisqu'il ne permet qu'une transmission d'informations d'ordre économique⁷⁷. Les liens

⁷⁰ A. COUERET, *art. préc. spéc.* p. 13.

⁷¹ L'absence de la société holding traduit le réalisme du droit du travail ainsi que son pragmatisme puisqu'en l'espèce la holding était située au Portugal, ce qui interdisait la constitution d'un comité de groupe. V. G. AUZÉRO, *art. préc. spéc.* p. 269.

⁷² Art. L. 233-1, L. 233-3 et L. 233-16 C. com.

⁷³ G. AUZÉRO, *art. préc. spéc.* p. 269.

⁷⁴ E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008, n°231, p. 128.

⁷⁵ Cf. *supra* § n°175.

⁷⁶ Art. L. 2332-1 et L. 2332-2 C. trav.

⁷⁷ Pour remédier à cette aporie, certains auteurs dont Gilles Auzéro propose un accroissement du rôle consultatif du comité de groupe, au-delà des possibilités conventionnelles autorisées par la loi n° 2015-994

nécessaires entre les salariés et leurs représentants sont très distendus au sein du groupe de contrôle, l'importance de la caractérisation de ce périmètre repose sur la réalisation de la décision. Les décisions de la société mère concernent les entreprises filiales et non directement la collectivité de travail⁷⁸. Cette analyse remet indirectement en cause la pertinence du groupe de contrôle car elle ne cible qu'une relation hiérarchique entre la société-mère et la filiale. Par contre, l'UES considérée comme entreprise permet une interaction avec le groupe. En ce cas, l'UES constitue une partie du groupe. Ainsi, de nombreuses hésitations existent quant à la convergence de ces périmètres.

332. Des précédents. Toutefois, aux débuts de l'existence de ces deux périmètres, des rapprochements avaient eu lieu. L'existence d'un comité de groupe et la désignation d'un délégué syndical au sein d'une UES n'étaient pas incompatibles, ces institutions ayant des intérêts aux finalités distinctes⁷⁹. De même, les juges du Quai de l'Horloge avaient précisé que lorsqu'une UES était reconnue entre les entreprises d'un groupe, un comité d'entreprise commun devait être mis en place et qui se substitue au comité de groupe⁸⁰. Ces solutions témoignent de la connexion possible des deux périmètres⁸¹.

333. Ainsi, les interactions renouvelées entre l'UES et le groupe pourraient aboutir à leur convergence même si la solution n'emporte pas l'enthousiasme en raison des prérogatives du comité de groupe⁸². La convergence des périmètres ne peut se faire au détriment des droits de participation des salariés. Toutefois, la convergence probable des périmètres du délégué du personnel et du délégué syndical peut entraîner une évolution des conditions de représentation. Des mouvements de convergence ont également eu lieu avec une importance plus forte pour la désignation des représentants du personnel, où une concordance entre leur action et leur légitimité doit être recherchée.

du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JO 18 août 2015, p. 14346). G. AUZÉRO, *art. préc. spéc.* p. 271.

⁷⁸ L'organisation du groupe de contrôle n'est qu'en lien avec le droit des sociétés, art. L. 2331-1 C. trav. , *cf. supra* § n°183.

⁷⁹ Cass. Soc. 9 mai 1989, n°88-60632, Bull. civ. V 1989, n°346, p. 210.

⁸⁰ Cass. Soc. 22 octobre 1984, n°83-63121, Bull. civ. V 1984, n° 395 ; Cass. Soc. 30 mai 2001, n°00-6011, Bull. civ. V 2001, n° 191, p. 150, RJS 2001, n°1032, note P. BOUAZIZ, Dr. Ouvrier 2001, n°637, pp. 383-384.

⁸¹ C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, n°78, p. 79.

⁸² *Cf. supra* § n°128 et 178 et s.

§2 – Les interactions entre les périmètres de désignation des représentants du personnel

334. Au sein de la défense du personnel, les représentants désignés sont marqués par une certaine singularité liée au fait qu'ils ne sont pas élus, ce qui oblige à s'interroger sur leur légitimité et à penser les règles qui les concernent en rapport avec le périmètre de légitimité de leur *désignataire*. En effet, ces derniers étant désignés, ils ne recueillent pas l'assentiment des salariés directement par un résultat électoral. Tel est le cas, par exemple, de la délégation du personnel au CHSCT mais aussi du délégué syndical. Ils sont désignés par des représentants qui eux justifient d'une légitimité électorale. Pourtant leurs prérogatives leur imposent d'obtenir une légitimité nécessaire. Une concordance doit être respectée entre le périmètre de légitimité de leur *désignataire* et le périmètre de leur action, une même collectivité de travail doit leur accorder le pouvoir de représenter ses intérêts. Cette interaction a imposé un mouvement de convergence partiellement réalisé pour les représentants au CHSCT (**A**) alors qu'une convergence totale a été affirmée par le juge pour le délégué syndical (**B**).

A. Les convergences au sein des périmètres de désignation des représentants au CHSCT

335. La délégation du personnel au CHSCT est désignée par un collège composé des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel⁸³. Face à la pluralité des périmètres, la détermination du périmètre du collège désignatif a été ardue en raison de la possibilité de scinder les établissements en secteurs d'activité. Toutefois, une convergence s'est tout de même réalisée avec le périmètre du comité d'établissement (1). La légitimité des représentants est affirmée par cet alignement des périmètres. Une fois constitué, le collège doit choisir un représentant qui doit appartenir au CHSCT. En ce cas, le juge a choisi d'appliquer une concordance plus souple entre les périmètres (2).

⁸³ Art. L. 4613-1 C.trav.

1. La rencontre du périmètre du collège désignatif du CHSCT et de celui du comité d'établissement

336. Les problèmes posés. Selon les dispositions de l'article L. 4613-1 du Code du travail⁸⁴, le CHSCT est composé d'une délégation du personnel élue au suffrage universel indirect, c'est-à-dire qu'ils sont désignés par des représentants du personnel du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel⁸⁵. Ces représentants constituent un « *grand collège* »⁸⁶ ou « *collège désignatif* »⁸⁷. Puisqu'il est nécessaire pour une action légitime d'aligner leur périmètre de désignation⁸⁸ à leur périmètre d'action, l'espace du collège désignatif doivent être celui du CHSCT. Il faut également que les périmètres des représentants procédant à la désignation soit dans leur périmètre d'action. Toutes ces données impératives sont difficilement conciliables au regard de la multiplicité des périmètres en présence. Frank Petit a souligné la complexité de la question : « *De quelle manière faut-il alors composer le collège électoral appelé à élire les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsque des établissements – qui restent distincts pour l'élection des délégués du personnel – sont regroupés pour l'implantation d'un comité d'établissement, et lorsque certains seulement de ces établissements vont être rassemblés pour la mise en place d'un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ? Ne faut-il pas ici faire participer au vote les seuls délégués du personnel compris dans le cadre où le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a vocation à intervenir ?* »⁸⁹.

337. La solution jurisprudentielle : une convergence avec le périmètre du comité d'établissement. Face au silence du législateur sur les conditions d'élaboration du collège désignatif⁹⁰, les juges de la Cour de cassation sont intervenus pour préciser le

⁸⁴ Cela va même plus loin puisqu'en faisant concorder les mandats des représentants des membres du CHSCT, cela produit une organisation simultanée de la désignation des représentants, le même collège devant se réunir une seule fois pour élire à l'occasion de scrutins successifs les délégations du personnel de chacun des comités.

⁸⁵ J. SAVATIER, « La désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », *Dr. Soc.* 1988, pp. 267 et s.

⁸⁶ *Lamy Santé et Sécurité* 2015, n°310-36.

⁸⁷ F. PETIT, *La notion de représentation dans les relations collectives de travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 291, 2000, n°39 et s., pp. 47-52. À noter que la délégation du personnel au comité central d'entreprise est également élue au suffrage indirect par les membres des différents établissements présents dans l'entreprise. Art. L. 2327-3 C. trav.

⁸⁸ C'est dans ce périmètre que s'acquiert toute la légitimité des représentants.

⁸⁹ F. PETIT, *thèse préc.* n°41, p. 42.

⁹⁰ Art. L. 4613-13 C. trav.

périmètre du collège désignatif⁹¹. Dans le cas où il y a un point de rencontre entre le périmètre du comité d'établissement et celui du CHSCT, tous les membres du comité d'établissement ainsi que les délégués du personnel présents dans ce périmètre constituent le collège désignatif.

338. Le problème de la subdivision en secteur d'activité ou secteur géographique. La concordance des périmètres est beaucoup plus difficile à obtenir lorsque l'établissement se divise en secteur d'activité⁹² ou en secteur géographique⁹³. Dans ces hypothèses, le juge peut soit, admettre la présence de tous les représentants de la délégation du personnel au comité d'établissement et de tous les délégués du personnel dans le même espace ; soit, retenir les représentants au comité d'établissement et les délégués du personnel exerçant leur mission dans le périmètre d'exercice effectif de leur mandat et qui correspond au champ d'application du CHSCT. Le principe de concordance⁹⁴ exige que le collège désignatif recoupe le même périmètre que celui où intervient la délégation du personnel du CHSCT.

Or, les juges de la Cour de cassation n'ont pas appliqué pleinement cette solution. Dans l'analyse, il convient de distinguer les membres de la délégation au comité d'établissement puis les délégués du personnel. Tout d'abord, lorsqu'un établissement possède un comité d'établissement mais qu'il est subdivisé en secteurs d'activité pour la mise en place de CHSCT, les juges ont affirmé que tous les salariés membres de sa délégation du personnel doivent faire partie du collège désignation, au-delà des frontières du secteur d'activité⁹⁵. Concernant les délégués du personnel, ces derniers ont initialement précisé que tous les délégués du personnel élus dans le périmètre d'implantation du CHSCT devaient être convoqués pour la constitution du grand

⁹¹ J. SAVATIER, *art. préc.* p. 267.

⁹² Art. L. 4613-4 C. trav. ; Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60802, Bull. civ. V 2003, n°35, p. 31, note J. SAVATIER, *Dr. Soc.* 2003, pp. 451-452.

⁹³ Art. L. 4613-4 C. trav.

⁹⁴ Entendu au-delà de son acception pour l'appréciation de la représentativité syndicale. Sur le principe de concordance : V. notamment : J. -M. VERDIER, *Traité de droit du travail, Syndicats*, Paris, Dalloz, 1966, Vol. 1, n°173 ; M. EMERAS, *La démocratie sociale dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008*, Paris, Paris Mare & Martin, Coll. Bibliothèque des thèses, 2015, pp. 117 et s. ; G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *La négociation collective en entreprise*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 4^{ième} Éd., 2012, n°123, p. 81 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « La représentativité syndicale », *Dr. Soc.* 2009, pp.630-640, *spéc.* p. 632

⁹⁵ Cass. Soc. 19 octobre 1994, n°93-60339, Bull. civ. V 1994, n° 283, p. 192, note J. FROSSARD, *D.* 1995, p. 376.

collège⁹⁶. Par la suite, les juges ont retenu les délégués présents dans le même périmètre du comité d'entreprise⁹⁷. Cette solution a été confirmée dans un arrêt du 8 décembre 2010 : « *en l'absence d'accord collectif, le collège désignatif du CHSCT est constitué de tous les membres titulaires du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité* »⁹⁸. Le collège désignatif des membres du CHSCT ne peut être constitué que des représentants du personnel présents dans le périmètre du comité d'établissement, peu important qu'ils n'appartiennent pas au secteur d'activité spécifique du CHSCT.

Ainsi, même si le CHSCT ne couvre qu'un secteur d'activité au sein de l'établissement distinct, la totalité des délégués du personnel élus au niveau de l'établissement peut participer au processus de désignation de la délégation du personnel⁹⁹. Cette solution fait preuve d'une souplesse dans l'application du principe de concordance puisqu'une exactitude des périmètres n'est pas exigée. Cette solution empreinte de pragmatisme se justifie par le souci de légitimité des représentants au comité, la division en secteurs d'activité ou encore en secteurs géographique pouvant être nuisible. « *Tous les élus du comité d'établissement doivent participer au scrutin et non pas seulement ceux élus dans le périmètre du CHSCT* »¹⁰⁰, peu importe la pluralité des comités au sein du périmètre de l'établissement distinct. La situation est paradoxale pour les délégués du personnel également présents sur les périmètres du comité d'établissement, ces derniers doivent intervenir dans un espace où ils n'ont pas une entière légitimité et possèdent en ce cas,

⁹⁶ Cass. Soc. 31 janvier 2001, n°99-60526, Bull. civ. V 2001, n° 32, p. 22 : « *lorsqu'il n'existe qu'un comité d'entreprise commun à tous les établissements, le collège désignatif doit comprendre chacun des membres de ce comité ainsi que les délégués du personnel de l'établissement correspondant au CHSCT* ».

⁹⁷ Cass. Soc. 30 mai 2001, n°99-60474, Bull. civ. V 2001, n° 192, p. 151, « *même si le CHSCT ne couvre qu'un secteur d'activité au sein de l'établissement, le collège désignatif comprend les membres élus du comité d'établissement et les délégués du personnel élus dans le périmètre d'implantation de ce comité* ». V. aussi : Cass. Soc. 12 décembre 2001, n°00-60352, inédit ; Cass. Soc. 4 avril 2001, n°00-60015, inédit ; Cass. Soc. 31 janvier 2001, n°99-60526, Bull. civ. V 2001, n° 32, p. 22 ; Cass. Soc. 12 décembre 2001, n°00-600352, inédit, cet arrêt concerne les délégués du personnel.

⁹⁸ Cass. Soc. 8 décembre 2010, n°10-60087, Bull. civ. V 2010, n° 286, note J. -B. COTTIN, « La composition du collège désignatif ne dépend que du périmètre du comité d'entreprise », JCP S n°10, 8 mars 2011, 1111 ; *Contra* note F. PETIT, « La composition du collège électoral chargé d'élire les représentants du personnel auprès du CHSCT », Dr. Soc. 2011, pp. 227-228. Solution confirmée en 2013 ; Cass. Soc. 17 avril 2013, n°12-19825, Bull. civ. V 2013, n° 103, RJS 07/2013, pp. 491-492, note J. -B. COTTIN, « Composition du collège désignatif : identité de périmètre », JCP S n°39, 24 septembre 2013, 1376 ; V. aussi J. -B. COTTIN, *ouvrage préc.* p. 113.

⁹⁹ Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, Bull. civ. V 2009, n° 157, RJS 08/2009, n°737, p. 644, note J. -B. COTTIN, « L'établissement, cadre de mise en place du CHSCT, n'est pas une notion fonctionnelle », JCP S n°43, 20 octobre 2009, 1483.

¹⁰⁰ P. -Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *Le guide du CHSCT 2015-2016*, Paris, Dalloz, Coll. Guides Dalloz, 2015, n°122. 116, pp. 133-134.

des prérogatives « excédant le périmètre d'exercice normal de leur mandat »¹⁰¹. La concordance nécessaire entre la légitimité accordée par le vote des salariés et l'action du représentant du personnel n'est pas respectée, ce qui altère la force de l'action représentative. Les mêmes difficultés se rencontrent pour le périmètre de désignation de la délégation du personnel du CHSCT.

2. La concordance des périmètres de désignation de la délégation du personnel au CHSCT

339. Les conditions de désignation. Le collège composé des représentants du comité d'établissement et des délégués du personnel doit désigner des représentants du personnel au CHSCT. La concordance entre le périmètre de leur désignation et de leur action doit être respectée¹⁰². Il n'y a aucune disposition légale quant aux conditions pour être désigné membre du CHSCT¹⁰³. La circulaire n°93-15 du 25 mars 1993¹⁰⁴ précise que les critères de désignation des candidats à privilégier sont la bonne connaissance des travaux effectués dans l'entreprise et l'aptitude à l'analyse et à l'étude des problèmes de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. En raison de cela, les juges de la Cour de cassation ont spécifié que la personne désignée doit être rattachée juridiquement à l'établissement¹⁰⁵. Reste à savoir de quelle partie de l'établissement doit être issue la personne désignée.

340. La difficulté de la division de l'établissement en secteur d'activité ou secteur géographique. L'hypothèse contentieuse concerne, tout comme le périmètre du collège désignatif, les CHSCT implantés dans des secteurs d'activité ou secteurs géographiques distincts au sein de l'établissement distinct possédant un comité

¹⁰¹ J. – B. COTTIN, *note préc*

¹⁰² Cela implique un choix de périmètre au plus près de la collectivité de travail.

¹⁰³ Cass. Soc. 13 juillet 1993, n°92-60344, Bull. civ. V 1993, n° 208, p. 142.

¹⁰⁴ Circulaire DRT n°93-15, 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 et du décret n°93-449 du 23 mars 1993, abrogeant la circulaire n°14, 225 octobre 1983 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

¹⁰⁵ Peu importe s'il exerce ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, Cass. Soc. 4 mars 2009, n°08-60468, Bull. civ. V 2009, n° 60, note F. PETIT, « Qui est éligible au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. Soc. 2009, pp. 543-547, note J. -B. COTTIN, « L'exercice des fonctions itinérantes n'exclut pas une désignation au CHSCT ? », JCP S n°24, 9 juin 2009, pp. 30-31 ; ou ne soit plus en situation de travail dans l'établissement, Cass. Soc. 17 avril 2013, n°12-21386, *inédit*, RJS 07/2013, pp. 490-491 ; Cass. Soc. 4 avril 2001, n°00-60015, *inédit*.

d'établissement¹⁰⁶. En ce cas, selon les décisions de la Cour de cassation, tous les salariés de l'établissement peuvent être électeurs et être désignés dans n'importe quel CHSCT de l'établissement, peu importe le secteur d'activité dans lequel il travaille¹⁰⁷. Les juges prennent encore en référence le périmètre du comité d'établissement faisant fi de la particularité des conditions de travail liées au secteur d'activité.

Une exception existe tout de même lorsque les CHSCT sont créés par accord collectif sur la base de critères géographiques. En ce cas, seuls les salariés qui travaillent effectivement dans les périmètres déterminés sont éligibles au CHSCT correspondant¹⁰⁸. Une décision de 2002 a validé un protocole d'accord préélectoral imposant une correspondance entre le périmètre d'exercice du CHSCT défini par des secteurs d'activité et des critères géographiques¹⁰⁹. Cette solution concilie les impératifs découlant de la concordance nécessaire entre légitimité et action mais aussi avec les compétences du CHSCT.

341. Une concordance contrariée. Une solution contraire est récemment intervenue. En effet, dans plusieurs arrêts rendus en 2015¹¹⁰, les juges de la Cour de cassation ont affirmé qu'un salarié d'un établissement qui relève du secteur géographique d'un CHSCT peut être désigné membre de ce comité, et, ce, même si celui-ci correspond au sein de l'établissement à un secteur d'activité pour lequel il ne travaille pas. Est exigé un rattachement à la seule zone géographique¹¹¹. Les juges ont justifié leur solution par un argument pragmatique : « *les situations sont différentes. Lorsque les CHSCT sont constitués par secteurs d'activité, notamment dans les entreprises industrielles, rien ne garantit que tous les salariés relèvent d'un secteur couvert par un CHSCT. En revanche, lorsque (. . .) des CHSCT sont constitués par secteurs géographiques, tous les salariés*

¹⁰⁶ V. sur ce point : J. SAVATIER, « La désignation des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. Soc. 1988, pp. 297 et s.

¹⁰⁷ Cass. Soc. 12 octobre 2005, n°04-60518, *inédit* ; Cass. Soc. 30 octobre 2013, n°13-13801, *inédit*.

¹⁰⁸ Sauf disposition conventionnelle contraire. Cass. Soc. 12 avril 2012, n°11-12916, Bull. civ. V 2012, n°128, RJS 06/2012, n°564, note J. -B. COTTIN, « Pluralité de CHSCT dans un établissement : détermination de l'éligibilité », JCP S n°23, 5 juin 2012, 1249, Y. PAGNERRE, « Conditions de désignation d'un délégué syndical autre qu'un candidat ayant obtenu 10% des suffrages exprimés », JCP S n°26, 26 juin 2012, 1288.

¹⁰⁹ Cass. Soc. 7 mai 2002, n° 00-60. 342, Bull. Civ. V 2002, n° 146, p. 151 : « *le tribunal d'instance a pu décider qu'au regard de la mission des CHSCT, la règle d'appartenance au secteur d'activité du CHSCT de secteur est plus favorable à l'ensemble des salariés dans la mesure où elle leur assure des représentants au fait des éventuelles difficultés du secteur concerné* ».

¹¹⁰ Cass. Soc. 25 novembre 2015, n°14-29850, à paraître, note Y. PAGNERRE, « Incidences de la pluralité de CHSCT au sein d'un établissement distinct sur l'éligibilité des salariés », JCP S n°4, 2 février 2016, 1039.

¹¹¹ Sur la même zone géographique, V. Cass. Soc. 9 novembre 2011, n°10-60385, *inédit*.

sont compris, au moins par rattachement, dans le périmètre d'un CHSCT donné. L'éligibilité d'aucun des salariés n'est alors compromise par la segmentation ainsi opérée, laquelle assure au contraire un meilleur fonctionnement de l'institution »¹¹². Cette même solution prévaut pour la désignation du représentant syndical au CHSCT¹¹³.

En résumé, pour la désignation des représentants au CHSCT, les salariés peuvent être choisis au sein de l'établissement, ce qui respecte le principe de concordance. Or, lorsque ce dernier est divisé en secteur d'activité, les juges de la Cour de cassation, dans un souci de sécurité juridique, n'impose pas une convergence parfaite entre ces périmètres. Par contre, la solution inverse prévaut pour le secteur géographique, plus facilement identifiable.

342. Par conséquent, une évolution convergente des périmètres est présente au sein du droit positif même si elle démontre certaines limites justifiées par des considérations de sécurité juridique. Les mêmes exigences de concordance dont les conditions ont été renouvelées par une loi de 2008 ont aussi imposé une évolution des périmètres de désignation des représentants syndicaux.

¹¹² Rapport annuel de la Cour de cassation, 2012, *La preuve*, Paris, La documentation française, p. 430.

¹¹³ La réglementation du représentant syndical au CHSCT découle de l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 sur l'amélioration des conditions de travail. Son application générale autorisée par la Cour de cassation a permis l'essor de ce représentant (Cass. Soc. 20 nov. 1991, n°89-12787, Bull. civ. V1991, n° 522, p. 324). Son article 23 de l'accord cadre du 17 mars 1975, modifié, précise qu'il doit l'être « *parmi le personnel de l'établissement concerné [. . .], afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention* ». Le syndicat qui souhaite désigner un représentant syndical doit vérifier qu'il fait bien partie de l'établissement visé. Dans le même sens, lorsque les CHSCT sont constitués par zone géographique, seul un salarié travaillant effectivement dans le périmètre géographique qui correspond à la zone géographique du CHSCT peut être désigné représentant syndical au sein du CHSCT (Cass. Soc. 15 avril 2015, n°14-16197, Bull. civ. V 2015, n°91). En revanche, le représentant syndical déterminé conventionnellement au CHSCT, n'a pas nécessairement à appartenir au secteur d'activité couvert par le CHSCT, si l'accord qui l'institue ne prévoit pas de conditions restrictives. Cass. Soc. 10 mai 2012, n°10-23531, *inédit*. Les juges de la Cour de cassation ont également précisé que l'organisation désignataire devrait être représentative dans l'établissement où cette désignation devait prendre effet. Cass. Soc. 29 octobre 2008, n°07-43578, Bull. civ. V 2008, n° 209, note J. -B. COTTIN, « Un syndicat non représentatif ne peut désigner un représentant syndical au CHSCT », JCP S n°5, 27 janvier 2009 1046. V. sur ce point : P. -Y. VERKINDT, « Le représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. Soc. 2009, pp. 181-184.

B. Les évolutions des périmètres de désignation des représentants syndicaux

343. L'exercice des droits collectifs a fait l'objet d'une forte mutation suite aux exigences de légitimité portées par la loi n°2008-789 du 20 août 2008¹¹⁴. Le périmètre électoral où se réalisent les élections professionnelles a été mis au centre de l'appréciation de la représentativité syndicale (1), ce qui a provoqué de nouvelles interactions et un réagencement des périmètres des représentants syndicaux (2). Le périmètre de leur action a été, dans un premier temps, aligné à celui de la mesure de leur légitimité, ce qui se justifie pleinement au regard de leur fonction identique. Dans un second temps, l'intervention du législateur a encore modifié les relations entre ces périmètres. Ces évolutions appellent nécessairement une réflexion quant à la pertinence des périmètres retenus.

1. La centralité du périmètre électoral depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008

344. Les enjeux de la loi n°2008-789 du 20 août 2008. Face au constat de l'absence d'attractivité de la démocratie sociale¹¹⁵, le législateur a débuté un processus de développement de la démocratie sociale¹¹⁶. Une de ses ambitions était de rénover – du moins – renouveler les conditions de réalisation de la négociation collective afin de

¹¹⁴ JO 21 août 2008, p. 13064. Cette loi a été complétée par la loi n°2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 (JO n°0241 du 16 octobre 2010, p. 18569) qui pose notamment la mesure de la représentativité dans les très petites entreprises (art. L. 2122-10-1 à L. 2122-10-11C. trav.).

¹¹⁵ Rapport HADAS-LEBEL, « Pour un dialogue social efficace et légitime. Représentativité et financement dans les organisations professionnelles et syndicales », La documentation française, Mai 2006 et le rapport de J. CHERTIER, « Pour une modernisation du dialogue social », La documentation française, mars 2006. V. aussi sur ce point : P. -Y., VERKINDT, « Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1233.

¹¹⁶ Depuis plus d'une vingtaine d'année, le législateur et les partenaires sociaux ont œuvré au développement de la démocratie sociale. Plusieurs textes en témoignent : la Position Commune du 16 juillet 2001 et la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO 5 mai 2004, p. 7983), ont posé la question de la hiérarchie de sources. La loi dite Larcher du 31 janvier 2007 (JO, 1^{er} février 2007, p. 1944) a inscrit dans la loi l'exigence du dialogue social à travers les articles L. 1 à L. 3 C. trav. La loi du 20 août 2008 fait partie de ce processus et s'accompagne de documents préparatoires tels que la Position commune du 9 avril 2008. V. M. GRÉVY, E. PESKINE, S. NADAL, « Regards sur la position commune. À propos du devenir incertain des syndicats dans l'entreprise », RDT 2008, pp. 431-441, *spéc.* 434 ; B. GAURIAU, « La position commune du 9 avril 2008 : première lecture sur la représentativité syndicale », JCP S n°16, 15 avril 2008, 197.

répondre aux crises qui affectent le paritarisme et le syndicalisme¹¹⁷. Ainsi, afin de renforcer au possible la légitimité des partenaires sociaux, le législateur a pour volonté d'imposer en toutes circonstances une corrélation entre la collectivité de travail et l'exercice des prérogatives syndicales. La loi n°2008-789 du 20 août 2008¹¹⁸ intègre ce mécanisme. Elle impose un renouveau des conditions de mesure de la représentativité afin de renforcer la légitimité et la puissance d'action des organisations syndicales¹¹⁹. Pour cela, la présomption antérieure de représentativité des organisations syndicales a été abandonnée¹²⁰. Puis, les critères de représentativité antérieurement portés par l'article L. 133-2 du Code du travail ont été redéfinis de manière substantielle à l'article L. 2121-1 du Code du travail¹²¹.

345. Les conditions de mesure de la représentativité issues de la loi n°2008-789 du 20 août 2008. L'article L. 2121-1 du Code du travail prévoit sept critères qui permettent la mesure de la représentativité des organisations syndicales. Certains, tels que « *l'indépendance de l'organisation syndicale, le respect des valeurs républicaines et l'ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique* » sont considérés comme qualificatifs de l'organisation syndicale¹²², alors que d'autres sont essentiellement

¹¹⁷ P. - Y. VERKINDT, « Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale », *art. préc.* La rénovation de la démocratie sociale portée par la loi à travers une mesure de la représentativité réalisée par le vote démocratique est tout de même discutable car elle marque une déviance quant à la conception originelle de la représentativité élaborée hors du politique. P. ROSANVALLON, *La question syndicale*, Hachette Littératures, 1998, pp. 203 et s. ; P. -É. TIXIER, *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT.*, Paris, PUF, Coll. Sociologies, 1992. V. aussi : D. ANDOLFATTO, D. LABBÉ, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Paris, Gallimard, Coll. « Le débat », 2009.

¹¹⁸ JO 21 août 2008, p. 13064.

¹¹⁹ Exposé des motifs - Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. V. aussi : G. BORENFREUND, « Le nouveau régime de la représentativité syndicale », RDT 2008, pp. 712-722 ; L. PÉCAUT -RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, « La représentation du personnel dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008 », RDT 2009, pp. 490-498.

¹²⁰ Avant le système posé par la loi de 2008, la représentativité des syndicats était soit présumée de manière quasiment irréfragable selon l'arrêté du 31 mars 1966 (cela était le cas pour cinq confédérations syndicales : CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC), soit acquise par le système d'affiliation. L'évolution de la mesure de la représentativité répond aux multiples critiques émises envers ce système de présomption de représentativité dissociant le lien social nécessaire à la conception de représentativité. Rapport HADAS-LEBEL, *précité*, rapport CHERTIER, *précité* ; M. EMERAS, *La démocratie sociale dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008, op. cit.*, p. 23.

¹²¹ Ainsi, la mesure de l'ancienneté a posé des difficultés en raison de l'application du principe de concordance. Cass. Soc. 3 mars 2010, n°09-60283, Bull. civ. V 2010 n° 54, RJS 05/2010, n°445, p. 392, note F. PETIT, « Affiliation à une confédération syndicale », Dr. Soc. 2010, p. 722-723 ; note B. GAURIAU, « Liberté syndicale et représentativité syndicale », JCP S n°19-20, 11 mai 2010, 1190) ou encore pour l'appréciation du champ professionnel où les organisations syndicales doivent justifier d'une ancienneté de deux ans. M. EMERAS, *thèse préc.* pp. 117 et s. ; M. -L. MORIN, « Les nouveaux critères de la représentativité syndicale dans l'entreprise », Dr. Soc. 2011, pp. 62-72.

¹²² La distinction de ces critères a été annoncée par la Cour de cassation, Cass. Soc. 29 février 2012, n°11-13748, Bull. civ. V 2012, n° 83, RJS 05/2012, pp. 392-393, note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Critères de la représentativité des syndicats », Dr. Soc. 2012, pp. 529-532 ; note I. ODOUL-ASOREY, « L'appréciation des critères légaux de représentativité », RDT 2012, p. 299 ; note B. GAURIAU, « Élections professionnelles

axés sur l'accès à la représentativité, ils correspondent à « *l'influence du syndicat* », « *l'effectif des adhérents et cotisations* », « *la transparence financière* » et « *l'audience électorale* ». Ce dernier n'est pas nouveau, auparavant il était considéré, par la jurisprudence, comme un indice de représentativité¹²³. Désormais, il est présenté comme la pierre angulaire du nouveau système de mesure de la représentativité¹²⁴.

L'audience électorale est obtenue par les résultats des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise¹²⁵ (ou, le cas échéant, du comité d'établissement) ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants¹²⁶. L'audience électorale du syndicat est possible car il est le seul à être habilité pour présenter des candidats au premier tour des élections¹²⁷. À partir de la mesure électorale effectuée lors des élections professionnelles au comité d'entreprise, une addition de ces résultats est réalisée pour apprécier la représentativité dans des espaces plus étendus que l'établissement, en application d'un schéma de représentativité qui se veut dorénavant ascendante¹²⁸.

Cette même exigence de légitimité a été appliquée pour le salarié susceptible d'être désigné délégué syndical¹²⁹. En effet, l'article L. 2143-3 du Code du travail exige que ces personnes requièrent au moins dix pourcents des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

– Critères de représentativité : entre appréciation disjointe et appréciation conjointe », JCP S n°15, 10 avril 2012, 1168 ; cf. *supra* § n°216 et s.

¹²³ Cass. Soc. 22 juillet 1975, n°75-60080, 75-60081, Bull. soc. 1975, n°416, p. 356.

¹²⁴ J. -E. RAY, *Droit du travail, droit vivant*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 2017, n°425, pp.425et s..

¹²⁵ À défaut, seront mobilisés les résultats des élections à la délégation unique du personnel ou encore des délégués du personnel.

¹²⁶ Art. L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 C. trav.

¹²⁷ Art. L. 2314-3 C. trav. et L. 2324-3 C. trav.

¹²⁸ Art. L. 2122-1 C. trav. , L. 2122-4 C. trav., L. 2122-5 C. trav., L. 2122-9 C. trav. (Sous réserve des éléments supplémentaires pour la branche et le niveau national). V. aussi pour l'UES : Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60435, Bull. civ. V 2010, n° 188, RJS 10/2010, n°862, pp. 770-772 ; note M. GRÉVY, « La cessation des mandats syndicaux sur la brèche », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1464, pp. 5-9 ; note B. GAURIAU, « Conditions de désignation d'un délégué syndical et de cessation de son mandat », JCP S n°47, 23 novembre 2010, 1500 ; note F. PETIT, « Les effets de seuils électoraux en matière syndicale depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 », Dr. Ouvrier 2010, n°749, pp. 655-661.

¹²⁹ Selon la Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, les partenaires sociaux signataires ont souhaité que le représentant syndical possède une légitimité directement accordée par les salariés.

346. Ainsi, le dispositif associe les élections professionnelles à la mesure de la représentativité¹³⁰. Un seul périmètre recoupe deux fonctions distinctes : le périmètre de mesure de la représentativité et celui de la mesure électorale¹³¹. Le choix des élections professionnelles réalisées au sein du comité d'entreprise a été guidé par un certain pragmatisme car ce sont celles qui mobilisent le plus de salariés¹³². Ce schéma a donc pour objectif de restaurer un lien social conséquent entre la base salariale et l'activité syndicale en convoquant tous les salariés – syndiqués ou non – mais aussi de favoriser la négociation collective puisque « *la légitimité démocratique sera[it] un facteur d'accroissement de la capacité de la négociation collective à prendre une part décisive dans l'organisation de la vie de l'entreprise* »¹³³,

347. Les modalités de mesure de la représentativité basées sur le vote électoral ont ainsi provoqué une modification de la carte des relations professionnelles¹³⁴ en imposant un alignement entre le périmètre électoral et celui d'action du délégué syndical. Une convergence se réalise entre les périmètres, ce qui rend possible leur recomposition.

¹³⁰ Cette nouvelle association a suscité de nombreux questionnements : V. notamment : P. ROSANVALLON, *La question syndicale*, Hachette Littératures, 1998, p. 203 et s. L'auteur précise que le syndicalisme a grandi au « *sein de cette culture critique de la démocratie électorale* », p. 20 ; V. BERNAUD, « Est-il pertinent de penser la représentation syndicale en fonction des critères relatifs à la représentation politique ? », *Dr. Soc.* 2013, pp. 496-501 ; D. BOULMIER, « La loi du 20 août 2008 et la représentativité...arithmétique étrange et autres singularités », *JCP S* n°21, 27 mai 2014, 1209 ; G. BORENFREUND, « Les fonctions des élections professionnelles dans l'entreprise », *Dr. Soc.* 2013, pp. 486-495 ; du même auteur, « Le vote et la représentation syndicale. Quelques interrogations à partir de la loi du 20 août 2008 », in O. LECLERC, A. LYON-CAEN (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles. Actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes & Commentaires. Actes, 2011, pp. 9-25 ; A. LYON-CAEN, « Vote et relations professionnelles », in O. LECLERC, A. LYON-CAEN (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles. Actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes & Commentaires. Actes, 2011, pp. 3-7.

¹³¹ Le périmètre accueille aussi la mise en place du comité d'entreprise.

¹³² Le choix de cette référence a suscité le débat. Le rapport HADAS-LEBEL renvoyait soit à l'élection des délégués du personnel, en soulignant le problème du nombre important de carences en ce domaine, soit à la création d'élections de représentativité au niveau de la branche professionnelle (l'organisation d'élections de représentativité a été reprise pour les TPE par la loi n°2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 (JO 16 octobre 2010, p. 18569), soit encore des élections prud'homales qui comportent le handicap de leur très faible taux de participation. Le choix de retenir les élections relatives au comité d'entreprise s'explique par son importance puisque le taux de carence est le moins élevé.

¹³³ F. MOREL, « Perspectives de développement de la négociation collective », *JCP S* n°11, 13 mars 2010, 1106 ; G. BORENFREUND, « Représentativité syndicale et négociation collective », *Dr. Soc.* 2013, pp. 300-305.

¹³⁴ Expression empruntée à Jean-Denis Combrexelle, J. -D. COMBREXELLE, « Les relations collectives du travail : la carte et le territoire », *Dr. Soc.* 2013, pp. 239-240.

2. La recomposition des périmètres des représentants syndicaux

348. Le choix de faire coïncider les périmètres électoraux et les périmètres de représentativité conforte la fonction d'appréhension des collectivités de travail. L'orientation se retrouve encore s'agissant d'autres influences réciproques qui ont provoqué une recomposition des périmètres de désignation des représentants syndicaux.

349. Convergence des périmètres de désignation des représentants syndicaux. L'exigence de représentativité mesurée auprès d'un périmètre électoral a eu des incidences sur les périmètres de désignation des représentants syndicaux. La désignation de ces derniers se réalise par une organisation syndicale représentative¹³⁵. Tout comme pour la négociation collective, la défense des intérêts moraux et matériels des syndicats doit également être en concordance avec la mesure de la représentativité de l'organisation syndicale. L'exigence d'une concordance entre les périmètres de représentativité a été réaffirmée par les partenaires sociaux et matérialisée dans l'article 3. 1 *in fine* de la Position commune du 9 avril 2008¹³⁶. Ce principe signifie que « *d'une manière générale les critères et conditions de représentativité doivent être appliqués et appréciés dans le cadre territorial et professionnel qui est celui de la question pour laquelle la représentativité est requise* »¹³⁷. Déjà présent avant 2008¹³⁸, le principe de concordance a accru son impériosité dans le domaine de la représentation syndicale.

¹³⁵ Pour le délégué syndical : art. L. 2143-3 C. trav. ; pour le représentant de la section syndicale : art. L. 2142-1-1 C. trav. ; pour le représentant syndical au comité d'entreprise : art. L. 2143-22 et L. 2324-4, L. 2327-6 C. trav.; pour le représentant syndical au comité d'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail : art. 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail, modifié par avenant du 16 octobre 1984, étendu du 12 janvier 1996.

¹³⁶ Art. 3. 1 de la Position commune du 9 avril 2008, alinéa 2: « (...) la représentativité n'emporte d'effets qu'aux niveaux où elle est reconnue (...) ».

¹³⁷ J. -M. VERDIER, *Traité de droit du travail, Syndicats*, Paris, Dalloz, 1966, Vol. 1, n°173 ; M. EMERAS, *La démocratie sociale dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008*, Paris, Paris Mare & Martin, Coll. Bibliothèque des thèses, 2015, pp. 117 et s.; F. FAVENNEC-HÉRY, *art. préc.* p. 632 -642; G. BÉLIER, H.-J. LEGRAND, *La négociation collective en entreprise*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 4^{ème} Éd., 2012, n°123, p. 81.

¹³⁸ L'application du principe de concordance était beaucoup moins exigeante avant la loi n°2008-789 du 20 août 2008 et les hypothèses contentieuses moins fréquentes. C'est par exemple le cas de la nécessaire désignation d'un délégué syndical dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par ses statuts, sans que l'adhésion à une organisation reconnue représentative au plan national et interprofessionnel ne soit importante. Cass. Soc. 11 février 2009, n°08-60. 440, Bull. civ. V 2009, n°46, note J. -Y. KERBOURC'H, « Désignation d'un délégué syndical, présomption de représentativité et règle de concordance », JCP S n°23, 2 juin 2009, 1242, C. MÉNARD, Dr. Ouvrier 2009, n°732, pp. 346-348. V. aussi Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-60043, *inédit* ; Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60437, Bull. civ. V 2006, n° 35, p. 31, note B. GAURIAU, « Désignation d'un délégué syndical central et d'un représentant au comité central d'entreprise. », JCP S n°18, 2 mai 2006, 1362 ; Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-41507, Bull. civ. V 2009, n° 177, RJS 10/2009, pp. 715-716 ; note J. -Y. KERBOURC'H, « Conventions et accords

C'est par son respect que des convergences se réalisent entre le périmètre électoral servant à la mesure de la représentativité et les périmètres de désignation des représentants syndicaux. Cette articulation a été appliquée avec orthodoxie dans plusieurs hypothèses telle que la désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise¹³⁹. Ce dernier doit être désigné par une organisation syndicale représentative « *dans l'entreprise ou l'établissement* »¹⁴⁰. Face à l'alternative portée par le texte de l'article L. 2324-2 du Code du travail, les juges de la Cour de cassation ont choisi une application rigoureuse du principe de concordance en affirmant que « *seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles* »¹⁴¹.

Cette convergence des périmètres est bienvenue puisque tant l'acquisition de la légitimité que l'action s'exercent au sein du même espace¹⁴², à savoir le périmètre d'implantation du comité d'entreprise ou d'établissement. Le représentant syndical au comité d'entreprise s'insère parfaitement dans un périmètre encadrant un processus décisionnel puisqu'il pourra défendre les intérêts de l'organisation syndicale par sa voix consultative lors de la prise de décision relevant de la compétence du comité d'entreprise¹⁴³. La représentativité mesurée au sein du même périmètre lui accorde la légitimité nécessaire pour agir.

collectifs : défaut d'invitation d'un syndicat représentatif à la négociation d'un accord collectif », JCP S n°42, 13 octobre 2009, 1498, note G. BORENFREUND, M. -A. SOURIAC, « Représentativité syndicale et principe de concordance » RDT 2009, pp. 664-665.

¹³⁹ Avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, seuls les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise étaient autorisés à désigner leur représentant au comité. Depuis la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 (JO 6 mars 2014, p. 4848), le représentant syndical au comité d'entreprise peut être désigné par toute organisation syndicale représentative « *dans l'entreprise ou l'établissement* ». Face à l'alternative portée par le texte législatif, les juges de la Cour de cassation ont choisi une application stricte du principe de concordance.

¹⁴⁰ Art. L. 2324-4 C. trav.

¹⁴¹ Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60726, à paraître, note F. CANUT, « Représentativité et désignation d'un représentant syndical d'établissement », CSBP, 2015, n°277, p. 451 ; I. ODOUL-ASOREY, « Les syndicats habilités à désigner un représentant syndical au comité d'entreprise », RDT 2016, p. 49. Cette solution a également été appliquée pour une unité économique et sociale. Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-19270, inédit. Cette solution a été confirmée depuis : Cass. Soc. 14 décembre 2015, n°15-10902, inédit; Cass. Soc. 25 janvier 2016, n°15-15139, inédit.

¹⁴² De plus, l'article L. 2324-2 C. trav. impose aux organisations syndicales représentatives de désigner leur représentant auprès des membres du personnel de l'entreprise.

¹⁴³ À noter que la présence du représentant syndical au comité d'entreprise perturbe les champs d'actions entre la représentation élue et la représentation syndicale qui se traduit par la confusion des périmètres. D.BOULMIER, « Les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise : de l'interaction à la fusion (?) », JSL 2011, n°309 et 310, pp. 4-8.

Ce mouvement vaut aussi pour le représentant syndical au CHSCT¹⁴⁴, qui doit faire effectivement partie de l'établissement concerné¹⁴⁵ et seules les organisations représentatives dans l'entreprise ou l'établissement dans lesquels ces désignations doivent prendre effet, peuvent procéder à cette désignation¹⁴⁶. Cette concordance sans heurt s'applique aussi pour la désignation d'un délégué syndical central¹⁴⁷ dont la représentativité de l'organisation syndicale auteur de la désignation s'apprécie au niveau de l'entreprise¹⁴⁸. Par contre, l'interaction bien qu'elle fut affirmée par le juge pour le délégué syndical, a suscité de nombreuses critiques pour ce cas particulier.

350. Convergence des périmètres de désignation du délégué syndical¹⁴⁹. La mise en œuvre du principe de concordance a connu plus de difficultés pour l'organisation du périmètre de désignation du délégué syndical¹⁵⁰. Les juges de la Cour de cassation, confrontés à sa détermination sous les nouvelles conditions de représentativité, ont procédé à un alignement des périmètres de représentativité, de désignation et d'action. Cette dynamique a été annoncée par plusieurs décisions rendues en 2010¹⁵¹, puis

¹⁴⁴ Ce représentant ne relève pas d'une obligation légale mais sa présence est rendue possible par l'article L. 4611-7 C. trav. qui autorise l'aménagement, par voie collective, de la composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cass. Soc. 4 avril 2007, n°06-60176, *inédit*. Cela ressort d'une pratique conventionnelle issue notamment de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail.

¹⁴⁵ Cass. Soc. 15 avril 2015, n°14-16197, Bull. civ. 2015, n°91. Cependant, cette solution peut être relativisée par voie conventionnelle : Cass. Soc. 10 mai 2012, n°10-23531, *inédit*.

¹⁴⁶ Cass. Soc. 29 octobre 2008, n°07-43578, Bull. civ. V 2008, n° 209, note P. -Y. VERKINDT, « Le représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. Soc. 2009, pp. 181-184 ; note J. -B. COTTIN, « Un syndicat non représentatif ne peut désigner un représentant syndical au CHSCT », JCP S n°5, 27 janvier 2009 1046.

¹⁴⁷ Art. L. 2143-5 C. trav.

¹⁴⁸ Cass. Soc. 14 février 1989, n°88-60246, Bull. civ. V 1989, n° 125, p. 76 ; Cass. Soc. 31 mars 1999, n°98-60205, Bull. civ. V 1999, n° 148, p. 107 ; Cass. 25 janvier 2006, n°04-60437, *préc.* ; Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-26545, Bull. civ. V 2011, n° 213, RJS 12/2011, n°994, pp. 865-866 ; note M. GRÉVY, « De quelques incidences de la désaffiliation sur la représentativité et l'exercice du droit syndical », RDT 2011, pp. 713-716 ; note B. GAURIAU, « Impact de la désaffiliation sur la représentativité d'un syndicat », JCP S 47, 22 novembre 2011, 1537 ; Cass. Soc. 14 décembre 2015, n°15-10902, *inédit*.

¹⁴⁹ Cf. *supra* § n°217 et s.

¹⁵⁰ L'action syndicale a été énoncée par la loi n°68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises (JO 31 décembre 1968, p. 12403) mais aussi par les accords de Grenelle négociés à partir du 25 mai 1968 et signés le 27 mai 1968. V. sur ce point : M. GRÉVY, Répertoire Dalloz - *Droit syndical* (droit syndical dans l'entreprise), n°317.

¹⁵¹ Cass. Soc. 13 juillet 2010, n°10-60148, Bull. civ. V 2010, n° 176, RJS 11/2010, n°860, p. 769, note B. GAURIAU, « Délégué syndical : mesure d'audience », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1402 et « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116 ; note F. PETIT, Dr. Soc. 2010, pp. 1133-1134 ; Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-60451, Bull. civ. V 2010, n° 256, RJS 01/2011, n°55, pp. 61-62 ; note E. JEANSEN, « Invitation à la négociation relative à la reconnaissance d'une UES et périmètre de désignation des délégués syndicaux », JCP S n°51, 21 décembre 2010, 1555 ; C. MÉNARD, Dr. Ouvrier 2011, n°752, pp. 197-203 ; note F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-422. Dans ce dernier arrêt, les juges ne modifient pas le périmètre de l'établissement distinct mais ils précisent que la désignation d'un délégué syndical doit se faire dans l'établissement dans lequel est implanté le comité d'entreprise.

proclamée dans un arrêt rendu le 18 mai 2011¹⁵². En l'espèce, une salariée a été désignée déléguée syndicale dans un établissement distinct aux contours différents de celui défini par le protocole d'accord préélectoral¹⁵³ pour la mise en place du comité d'établissement. En première instance, les juges du tribunal d'instance d'Ivry sur Seine ont validé la différence des périmètres en raison de leur caractère fonctionnel et relatif. Or, l'employeur a contesté la pertinence du périmètre de désignation. La question posée aux juges de la Cour de cassation consiste en la détermination du périmètre de désignation du délégué syndical, ce dernier doit-il être semblable à celui de la mise en place du comité d'établissement dans lequel se mesure désormais la représentativité du délégué syndical?

Les juges de la Haute juridiction, empreints d'une forte pédagogie, ont formulé le raisonnement suivant: « *Attendu, d'abord, que selon l'article L. 2121-1-5 du code du travail, la représentativité des organisations syndicales est subordonnée à une audience électorale établie selon les niveaux de négociation à laquelle le délégué syndical est appelé à participer en application de l'article L. 2232-17; ensuite, que selon l'article L. 2122-1, l'audience prise en compte au titre de la représentativité est celle obtenue au premier tour des élections "au comité d'entreprise ou au comité d'établissement" ; enfin, que selon les articles L. 2143-3 et L. 2343-12 chaque organisation syndicale représentative dans "l'entreprise ou l'établissement" désigne, en fonction des effectifs de "l'entreprise ou de l'établissement", un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur ; qu'il se déduit de l'application combinée de ces textes que, sauf accord collectif en disposant autrement, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement* ». Pourtant, conscients du bouleversement engendré, les juges de la Cour de cassation ont, dans la décision précitée, formulé une première atténuation par la possibilité de déroger par la voie négociée à ce schéma. Par cette décision, les magistrats ont voulu poursuivre l'œuvre du législateur qui

¹⁵² Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, Bull. civ. V 2011, n° 120, RJS 07/2011, n°627, pp. 567-568 ; note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1495, pp. 5-8 ; G. BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », RDT 2011, pp. 24-30 et « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419-426 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 141-144 ; P. RENNES, « Le cadre de désignation des délégués syndicaux : une combinaison téléologique », Dr. Ouvrier, 2011, n° 758, pp. 577-583 ; note L. DAUXERRE, « Syndicats-Élection d'un comité d'entreprise et désignation de délégués syndicaux : identité de périmètres », JCP S n°26, 28 juin 2011, 1314, V. aussi : Ph. MASSON, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1501, pp. 12-14. Cf. *supra* § n°237 et s.

¹⁵³ Articles L. 2314-4, L. 2314-4-4 et L. 2324-4 et L. 2324-4-1 C. trav.

par le renforcement de la légitimité des délégués syndicaux « à la fois par la fixation d'un seuil électoral pour la représentativité, d'un seuil électoral pour le délégué syndical lui-même, et à la fois par le durcissement des conditions de leur désignation »¹⁵⁴ a pour objectif de rendre effectif leur rôle de négociation.

351. Le bien-fondé des interactions. La solution retenue engendre une certaine cohérence dans le dispositif de la négociation collective¹⁵⁵, tout en confirmant son orientation vers une gestion de l'entreprise¹⁵⁶. Le périmètre de désignation du délégué syndical évolue pour s'aligner sur celui de la mesure de sa représentativité et, par conséquent, du périmètre électoral. Ces périmètres interagissent, la représentativité accorde l'assentiment des salariés au délégué syndical pour agir dans le cadre de ses prérogatives de négociation. L'alignement au périmètre du comité d'établissement est ainsi opportun. En effet, les juges de la Cour de cassation avaient posé le principe d'une consultation préalable du comité d'entreprise pour les négociations entrant dans son champ de compétence¹⁵⁷. Cette configuration avait l'avantage, au-delà de la simplification, d'imposer « une cohérence juridique qui voudrait que l'unité de négociation possède à la fois ses institutions élues et syndicales eu égard à la complémentarité du couple consultation négociation dans la formation des accords collectifs »¹⁵⁸. Or, l'article 18 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi¹⁵⁹ a instauré un nouvel alinéa à l'article L. 2323-2 du Code du travail qui affirme que « les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise »¹⁶⁰. La suppression de cette prérogative aux représentants du personnel a été justifiée par l'absence d'intérêt de la consultation en raison « du renforcement du lien entre comité d'entreprise et délégué syndical, lié à la

¹⁵⁴ L. PÉCAUT-RIVOLIER, *rapp. préc.* p. 6.

¹⁵⁵ L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », *note préc.* p. 6 ; F. LARONZE, « Droit syndical : remarques sur une éventuelle réforme de la réforme à la lumière des arrêts du 18 mai 2011 », JCP S, 14 novembre 2011, 1518.

¹⁵⁶ G. BORENFREUND, « Représentativité syndicale et négociation collective », *Dr. Soc.* 2013, pp. 300-305.

¹⁵⁷ Cass. Soc. 5 mai 1998, n°96-13498, Bull. civ. V 1998, n°219, p. 164, note G. AUZÉRO, « L'articulation des procédures de négociation et de consultation », *D.* 1998, p. 608 ; note J. -Y. FROUIN, « Négociation collective et consultation du comité d'entreprise », *Dr. Soc.* 1998, pp. 579-587.

¹⁵⁸ Y. CHALARON, « À propos de l'établissement », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, p. 153-161, *spéc.* p. 158.

¹⁵⁹ JO 18 août 2015, p. 14346. V. notamment, H. TISSANDIER, « Information et consultation du comité d'entreprise : rationalisation ou changement de paradigme ? », *Dr. Soc.* 2015, pp. 889-895, *spéc.* p. 894 ; V. aussi : F. FAVENNEC-HÉRY, « L'information du comité d'entreprise », JCP S n°19-20, 12 mai 2015, 1164, J. -F. CÉSARO, « Le champ de la consultation du comité d'entreprise », JCP S n°19-20, 12 mai 2015, 1169.

¹⁶⁰ Art. L. 2323-2 al. 2 C. trav.

mesure de représentativité des organisations syndicales et des règles de conclusions des accords collectifs qui en ont découlé »¹⁶¹. Malgré cette suppression, est maintenue l'idée d'une connexion entre la représentation du personnel et la négociation collective.

Plusieurs auteurs de doctrine ont accordé leur faveur à cette solution¹⁶². En effet, par la concordance des périmètres, ce sont les prérogatives du délégué syndical qui évoluent vers une prépondérance de son rôle dans la négociation collective¹⁶³. Dès lors, est-il possible, en raison des liens intenses entre les périmètres de négociation et de représentation de réaliser une rationalisation de ces derniers ? Les influences réciproques qui se sont instaurées entre les périmètres électoraux qui servent à la mise en place des institutions représentatives du personnel, à la représentativité syndicale mais aussi à l'action syndicale, posent la question d'une possible convergence de ces périmètres. La perspective possède l'avantage de procéder à une rationalisation des périmètres et notamment ceux de l'établissement distinct. Cela aurait aussi pour bénéfice de confirmer les contours du périmètre du groupe où se déroulent les négociations collectives. L'alignement des périmètres est déjà une réalité au sein de l'UES¹⁶⁴.

352. Une convergence avec les périmètres de négociation ? L'emprunt du périmètre électoral pour la mesure de la représentativité des organisations syndicales a provoqué une interaction renouvelée entre les périmètres de la représentation du personnel et ceux de la négociation. C'est par la mise en place d'un régime de représentativité des organisations syndicales¹⁶⁵, mais aussi par les conditions de validité des conventions et des accords collectifs¹⁶⁶ à chaque niveau de négociation, que la liaison entre les périmètres se réalise¹⁶⁷. Elle se justifie, tout d'abord, par les fonctions des

¹⁶¹ Extrait du rapport de l'Assemblée nationale n°2792 fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi, après engagement de la procédure accélérée, relatif au dialogue social et à l'emploi, C. SIRUGUE : « En effet, depuis la loi du 20 août 2008, cette consultation apparaît davantage comme étant formelle et son intérêt est moindre, dans la mesure où les acteurs de la négociation pour les salariés sont souvent par ailleurs élus au comité d'entreprise et que la mesure de l'audience syndicale est issue des résultats des élections du comité d'entreprise ». V. aussi *Étude d'impact du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi* 21 avril 2015, p. 112 ; H. TISSANDIER, *art. préc. spéc.* p. 894.

¹⁶² G. BORENFREUND, « L'établissement distinct : unité de représentation », *Sem. Soc. Lamy* 2003 Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 44-50, *spéc.* p. 48 ; F. PETIT, « Les périmètres de l'entreprise en matière syndicale et électorale », *Dr. Soc.* 2010, pp. 634-641; du même auteur « Les périmètres de l'établissement distinct », *Dr. Soc.* 2012, pp. 979-986.

¹⁶³ Ph. MASSON, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », *Sem. Soc. Lamy*, 2011, n°1501, pp. 12-15.

¹⁶⁴ É. DEVAUX, « La négociation d'unité économique et sociale », *JCP S* n°43, 23 octobre 2012, 1441.

¹⁶⁵ Art. L. 2122-1 à L. 2122-10 C. trav.

¹⁶⁶ Art. L. 2232-1 à L. 2232-35 C. trav.

¹⁶⁷ G. BORENFREUND, « Représentativité syndicale et négociation collective », *Dr. Soc.* 2013, pp. 300-305.

périmètres qui se veulent identiques, tant la négociation collective que la représentation du personnel nécessite l'appréhension d'une collectivité de travail. Les deux mécanismes ont pour objet l'expression des intérêts des salariés car ils participent tous les deux à l'exercice du droit de participation des salariés¹⁶⁸. La convergence des périmètres de représentation et de négociation semble possible en raison « *des affinités de la négociation collective avec la représentation du personnel* »¹⁶⁹.

Un premier exemple illustre la convergence des périmètres, il s'agit de l'accroissement¹⁷⁰ des possibilités de négociation pour les représentants élus lors d'une carence des délégués syndicaux. À titre subsidiaire¹⁷¹, les représentants élus du personnel¹⁷² au comité

¹⁶⁸ I. ODOUL- ASOREY, *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 59, 2013.

¹⁶⁹ C. WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007, n°220, p. 219.

¹⁷⁰ Dès 1995, la Cour de cassation a admis la possibilité, à titre exceptionnel, du mandatement d'un salarié par une organisation syndicale représentative dans les conditions de droit commun pour négocier et conclure un accord d'entreprise (Cass. Soc. 25 janvier 1995, n°90-45796, Bull. civ. V 1995, ° 40, p 29, D. 1995, p. 593 ; note P. -H. ANTONMATTÉI, Dr. Soc. 1995, pp. 274 et s., obs. G. BORENFREUND, RJS 1995, n°279, pp. 1984. La loi n°96-958 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective (JO 13 novembre 1996, p. 16527) a permis aux partenaires sociaux de conclure des accords-cadres permettant aux entreprises dépourvues de délégué syndical de négocier soit avec des représentants élus du personnel, soit avec des salariés mandatés par un grande centrale syndicale. Par la suite, la possibilité a été précisée pour les accords de réduction du temps de travail (Loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (JO 17 juin 1998, p. 9029) ; Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (JO 20 janvier 2000, p. 975). La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, (JO 5 mai 2004, p. 7983) a introduit dans le Code du travail les premières dispositions générales permettant aux employeurs de négocier des accords collectifs en l'absence de délégué syndical. Le dispositif confiait aux partenaires sociaux la conclusion d'un accord de branche ou professionnel qui fixait le cadre de la négociation dans les entreprises entrant dans son champ d'application et dépourvue de délégué syndical. La loi permettait de désigner comme négociateur soit les représentants du personnel (salariés élus au comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), soit, en cas de carence, un salarié mandaté par un syndicat représentatif sur le plan national. Tout comme le dispositif expérimental de 1996, les accords étaient soumis à une condition de validation par une commission paritaire de branche, pour les accords conclus par des représentants du personnel, ou par un référendum majoritaire pour ceux conclus par un salarié mandaté. V. sur ce point : G. BORENFREUND, « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux », Dr. Soc. 2004, pp. 606-619, *spéc.* p. 606. La loi n°2008-789 du 20 août 2008 a pallié la complexité des modalités antérieures. Le régime juridique établi a reçu des corrections par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JO 18 août 2015, p. 14346). V. M. MORAND, « La négociation avec les élus dans la loi Rebsamen », RJS 07/2016, pp. 497-499 ; B. GAURIAU, « La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux », Dr. Soc. 2015, pp. 878-881. Les difficultés du dispositif résultaient notamment du seuil d'effectif qui limitait les possibilités d'action pour les entreprises de plus de deux cents salariés. Par exemple, le représentant syndical ne pouvait négocier au sein des établissements de l'entreprise de moins de deux salariés. E. JEANSEN, Y. PAGNERRE, « La négociation dérogatoire », JCP S n°51, 15 décembre 2009, 1572.

¹⁷¹ En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, art. L. 2232-21 C. trav. V. sur ce point : G. BORENFREUND, *art. préc. spéc.* p. 608 ; A. MAZEAUD, « La négociation des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical », Dr. Soc. 2009, pp. 669-678.

d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou encore, à la délégation unique conventionnelle du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel¹⁷³, peuvent pourvoir à la négociation en l'absence de délégués syndicaux¹⁷⁴. La négociation est possible pour toutes les mesures ouvertes à la négociation d'entreprise et d'établissement¹⁷⁵. En revanche, les représentants du personnel n'ayant pas reçu un mandatement peuvent conclure des accords qui se limitent aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode en cas de plan de sauvegarde de l'emploi¹⁷⁶. Le mandatement syndical a pour fonction d'assurer la compétence des représentants mais il est aussi le vestige de l'emprise syndicale. L'alliance entre le mandatement syndical et celui résultant des élections professionnelles impose une légitimité nécessairement forte pour les acteurs de la négociation. Cela constitue un argument pour un éventuel rapprochement entre les périmètres de représentation et de négociation car *in fine*, c'est la défense des intérêts des salariés définis à travers le périmètre électoral, qui est l'objet de l'opération de négociation. D'ailleurs, en l'absence de représentants élus¹⁷⁷, des salariés mandatés par des organisations syndicales peuvent également être mobilisés pour réaliser la négociation collective¹⁷⁸.

353. Critiques. Tous ces éléments témoignent d'interactions entre les périmètres de négociation et de représentation. Ces liens prégnants peuvent aboutir à une possible réduction des périmètres, ce qui aurait pour conséquences d'instaurer un unique canal de représentation du personnel¹⁷⁹. Pourtant, l'évolution ne porte pas sur les

¹⁷² Ou, à défaut leurs suppléants, art. L. 2232-22 C. trav. En application de l'article L. 2143-23 du Code du travail, le représentant de la section syndicale possède une compétence supplétive en matière de négociation collective en cas de carence de désignation du délégué syndical.

¹⁷³ Art. L. 2232-21 C. trav.

¹⁷⁴ La loi du 17 août 2015 n'a pas supprimé la faculté de négocier avec des salariés directement mandatés par des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (art. L. 2232-24 C. trav.).

¹⁷⁵ Art. L. 2332-24, L. 2232-24-1 C. trav. Les conditions de validité de ces accords supposent la signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à délégation unique du personnel ou à défaut, par des titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Une transmission pour information à la commission paritaire de branche est également nécessaire.

¹⁷⁶ Art. L. 2232-22 C. trav.

¹⁷⁷ Qu'elle soit volontaire ou non.

¹⁷⁸ Art. L. 2232-24 C. trav.

¹⁷⁹ V. sur ce débat : G. BÉLIER, F. PETIT, « Faut-il instaurer un canal unique de représentation dans l'entreprise ? », Controverse, RDT 2010, pp. 76-83 ; S. JULLIOT, « Les turbulences au sein du double canal

attributions des instances de représentations. Il s'agit, en raison des connexions présentes, de modifier leur périmètre. En effet, le point commun de ces derniers basés sur le périmètre électoral est de saisir une collectivité de travail et de l'associer à un processus décisionnel¹⁸⁰. Comme les opérations de négociation et de représentation concernent la même collectivité, il paraît opportun de réaliser une recomposition des périmètres. Leur organisation gagnerait en compréhension mais surtout en effectivité. Toutefois, ces mouvements ont entraîné certaines difficultés, notamment pour le périmètre de désignation du délégué syndical¹⁸¹. Le législateur est donc intervenu de nouveau pour modifier le schéma arrêté. Les interactions évoquées ont donc été limitées.

354. Conclusion. L'analyse des périmètres au sein des relations professionnelles a mis en exergue leurs interactions nécessaires dans la constitution de leur systémique. Certaines sont tellement fortes en raison de leurs caractères mais aussi de l'exercice de fonctions identiques, qu'elles permettent des convergences et *in fine* une recomposition des périmètres qui accorde notamment une meilleure cohérence dans l'appréhension de la collectivité de travail. Toutefois, l'analyse démontre aussi que ces phénomènes sont limités et que des tensions persistent. Un autre domaine mérite également l'analyse puisqu'il concentre un grand nombre de périmètres : celui du licenciement pour motif économique.

Section 2 – Les interactions entre les périmètres au sein du droit du licenciement pour motif économique

355. Autre domaine où les périmètres sont particulièrement présents, le champ du licenciement pour motif économique mérite lui aussi une réflexion sur la pertinence des périmètres présents. On y recense l'établissement distinct, le groupe d'entreprises, le secteur d'activité, le groupe de reclassement, la zone d'emploi, le bassin d'emploi ou encore l'UES. Leur diversité est forte, ce qui rend particulièrement ardue la confrontation. L'image retenue est davantage celle d'une multiplicité irréductible où peu

de représentation du personnel », in S. LAUMOM (dir.) *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publication de l'Université de Saint-Étienne, Coll. « Droit », 2005, pp. 163 et s. V. aussi F. LARONZE, « Droit syndical : remarques sur une éventuelle réforme de la réforme à la lumière des arrêts du 18 mai 2011 », JCP S n°46, 14 novembre 2011, 1518.

¹⁸⁰ Cf. *supra* § n°298 et s.

¹⁸¹ Cf. *infra* § n° 380 et s.

de ressemblances entre les périmètres se présentent¹⁸². Pourtant, la majorité d'entre eux ont vocation à encadrer le processus décisionnel de la rupture du contrat de travail pour motif économique.

L'analyse et la confrontation des périmètres mettent en exergue, tout de même, quelques points de rencontre, notamment entre les périmètres de la procédure de licenciement et ceux de la représentation du personnel (§1). D'autres périmètres présentent quelques ressemblances dans leurs éléments constitutifs qui permettent de questionner leur pertinence et leur évolution vers de possibles convergences (§2). Tel est le cas notamment du groupe de reclassement qui se rapproche de l'UES en raison de leur caractérisation à travers une possible permutabilité du personnel.

§1 – Une coordination des périmètres

356. L'obligation d'information-consultation Le droit du licenciement pour motif économique possède un grand nombre de périmètres pour son application. Si certains sont propres à ce domaine si complexe, d'autres relèvent des relations professionnelles. L'analyse des dispositions relatives à la procédure du licenciement pour motif économique témoigne d'une association entre les espaces où se déroulent la procédure de licenciement qu'elle soit individuelle ou collective et les périmètres de la représentation du personnel. Lorsque l'employeur envisage de prononcer un licenciement pour motif économique, le comité d'entreprise doit être consulté au titre de sa propre compétence en matière de projet de réorganisation et ses conséquences en termes de compression des effectifs prévue à l'article L. 2323-15 du Code du travail¹⁸³. Une seconde obligation d'information-consultation s'ajoute spécifique, elle, à la procédure de licenciement. Dès que la procédure de licenciement concerne plusieurs salariés, l'employeur a l'obligation de consulter et informer les instances représentatives du personnel. La procédure de licenciement s'articule ainsi sur les périmètres de la

¹⁸² Peu de points communs existent entre le secteur d'activité d'un groupe et la zone d'emploi quand bien même ils réalisent tous les deux un encadrement du processus décisionnel, le premier en prenant en compte les données économiques du secteur d'activité pour l'appréciation de la cause économique et le second pour définir un espace minimal pour l'appréciation de l'ordre des licenciements. Cf. *supra* §n°307.

¹⁸³ V. précisément art. L. 2323-6, L. 2323-15 et L. 2323-19 C.trav. V. sur ce point P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ème} Éd., 2013, n°929, pp. 581-582. L'obligation d'information-consultation des représentants du personnel relève aussi de l'article 2§1 de la directive n°98/59/CE du 20 juillet 1998 relative aux licenciements collectifs (JOCE n° L 225 12 août 1998, p. 0016 – 0021).

représentation du comité d'entreprise. Les deux procédés reposent sur des périmètres ayant vocation à encadrer la décision patronale. La présence des périmètres de la représentation du personnel est associée à celle des périmètres de la procédure de licenciement. Cette dernière s'organise autour d'eux. Une association est alors possible entre les périmètres servant de cadre d'expression des représentants du personnel et ceux de la procédure de licenciement¹⁸⁴.

357. En outre, la procédure de licenciement possède une organisation où les périmètres sont associés en raison de la teneur des prérogatives reposant sur le chef d'entreprise et le chef d'établissement, l'employeur leur déléguant une partie de ses pouvoirs¹⁸⁵. La délégation de pouvoirs¹⁸⁶ indique la détermination de l'autonomie économique de l'établissement et des prérogatives dévolues au représentant de l'employeur et par conséquent son importance dans le processus décisionnel. Elle permet la répartition des compétences entre le comité d'entreprise et les comités d'établissements. Ainsi, la jurisprudence a précisé que lorsque le licenciement est envisagé dans un seul établissement distinct ayant une autonomie de gestion suffisante, la procédure se déroule exclusivement au sein de ce dernier¹⁸⁷. *A contrario*, si la décision excède les pouvoirs du chef d'établissement ou alors qu'elle concerne plusieurs établissements distincts, le comité d'établissement et le comité central doivent être consultés. En ce cas, tant le lieu de la prise de décision que l'espace de son exécution sont pris en considération¹⁸⁸. La division du pouvoir patronal en de nombreux centres décisionnels constitue un autre exemple sur une association des périmètres. Il ne converge pas mais s'organise de manière cohérente. Cette même recherche du lieu de décision a justifié la présence de l'UES pour l'appréciation des conditions de mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi¹⁸⁹.

¹⁸⁴ Des précautions sont néanmoins à considérer. Les procédures que ce soit celle relevant de l'article L. 2323-15 du Code du travail ou celles propres au licenciement économique peuvent être organisées de manière concomitante mais elles restent indépendantes. Cass. Soc. 16 avril 1996, n°94-11660, Bull. civ. 1996, n° 164, p. 115 ; Cass. Soc. 25 septembre 2013, n°12-20986, Bull. civ. V 2013, n° 204.

¹⁸⁵ Art. L. 1233-8 C. trav.; art. L. 2327-2 et L. 2327-15 C. trav

¹⁸⁶ V. sur ce point : Th. DALMASSO, *La délégation de pouvoirs*, Paris, Éd. JOLY, Pratique des affaires, 2000 ; N. FERRIER, *La délégation de pouvoir, technique d'organisation de l'entreprise*, Paris, Litec, Bibliothèque de droit de l'entreprise, n°68, 2005 ; A. COEURET ; S. PALMER ; V STULZ, « La gestion de la délégation de pouvoirs dans les entreprises », Cahiers de droit de l'entreprise n°3, Mai 2009.

¹⁸⁷ CE 11 juin 1982, n°21144, 21943, *Lebon*.

¹⁸⁸ Cass. Crim. 6 novembre 1975, n°74-92833, Bull. crim. 1975, n°242, p. 641.

¹⁸⁹ Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-69. 485, Bull. civ. V 2010, n° 258, RJS 02/2011, pp. 126-128 ; note G. AUZÉRO, « Les conditions de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent s'apprécier au niveau de l'unité économique et sociale », n° Lexbase N835BQM ; note N. DAUXERRE, « Appréciation

358. Une convergence réalisée. Le fait d'avoir retenu le périmètre de l'UES pour la détermination des conditions d'établissement d'un plan social de l'emploi a engendré une convergence et, par conséquent, une rationalisation des périmètres présents est possible pour la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. L'ancien article L.1235-10 du Code du travail¹⁹⁰ mais dont l'exigence perdure en raison de son origine jurisprudentielle¹⁹¹ prévoit que l'importance des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi doit être appréciée au regard des moyens (taille et capacité financière) de l'entreprise, ou le cas échéant du groupe ou de l'UES auquel elle appartient¹⁹². Ainsi, les périmètres du plan de sauvegarde de l'emploi connaissent une première convergence vers l'UES. Cette évolution réalisée pourrait être confirmée par une convergence entre l'UES et le groupe de reclassement. Outre cet exemple, les périmètres de l'ordre des licenciements et celui de la suppression des emplois sont aussi concordants.

359. Le domaine du licenciement pour motif économique ne recèle que peu de convergences réalisées entre ses périmètres. Il ne s'agit que de points de rencontre.

du nombre de licenciements dans le cadre d'une UES», JCP S 11 janvier 2011, n°1, 1007, note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « L'UES a franchi le gué », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1477, p. 6-11 ; G. COUTURIER, « Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale », Dr. Soc. 2011, pp. 175-180 ; note P. DARVES-BORNOZ, « Du nouveau du côté de l'UES ? », Dr. Ouvrier 2011, n°754, pp. 289-296. V. aussi Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-72611, *inédit*, note G. AUZÉRO, « Les conditions d'un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent s'apprécier au niveau d'une UES », BMIS 2011, n°8, pp. 735-737.

¹⁹⁰ Cette disposition a été supprimée par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (JO 16 juin 2013, p. 9958). Ancien art. L. 1235-10 en vigueur avant la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 : « (...) *La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe (...)* ». Désormais, seul l'article L. 1233-57-3 1° du Code du travail prévoit que lorsque que la DIRECCTE instruit une demande d'homologation d'un document unilatéral de l'employeur déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, cette dernière doit prendre en compte « *les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe* ». De plus, l'administration peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan en raison « *de la situation de l'entreprise* » (art. L. 1233-57 C. trav.). Ces indications textuelles, lacunaires au regard du texte initial, ouvre certainement la voie à l'interprétation. Par exemple, Magali Gadrat interprète cette disposition comme incluant une analyse de l'appartenance de l'entreprise à un ensemble plus vaste comme une UES ou un groupe d'entreprises. M. GADRAT, *Restructurations et droit social*, Thèse Bordeaux, 2014, n°1048 à 1050, pp. 1033-1034. De plus, il est vraisemblable que les organisations syndicales représentatives parties à l'accord collectif organisant le plan de sauvegarde de l'emploi feront preuve de la plus grande vigilance quant aux moyens mis en œuvre. Le contrôle exercé sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi entraîne une sanction dont la réalisation mobilise encore des périmètres aux caractères précis. La loi Macron ne reprenant pas cette exigence de proportionnalité ne modifie en rien cette perspective (Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537)).

¹⁹¹ Cass. Soc. 17 mai 1995, n°94-10535, Bull. 1995 V n° 159, p. 116, Concl P. LYON-CAEN, « Le principe et l'étendue du contrôle par la Cour de cassation du contenu des « nouveaux » plans sociaux et de reclassement », Dr. soc. 1995, p. 570 ; note G. PICCA, « Cour de cassation et les plans sociaux », JCP E n°27 27 juillet 1995, 478 ; note Y. SAINT-JOURS, JCP E n°31-35, 3 août 1995, 710. V. aussi : Cass. Soc. 30 septembre 1997, n°94-45385, Bull. civ. V 1997, n° 298, p. 217 ; Cass. Soc. 28 mars 2000, n°98-21870, Bull. civ. V 2000, n° 131, p. 99, note J. -E. TOURREIL, « Vers l'annulation du plan social en l'absence de mesures préalables de réduction de temps de travail », JSL 2000, n°57, pp. 16-18 ; Cass. Soc. 9 mai 2000, n°98-20588, Bull. civ. V 2000, n° 172 p. 133 ; Cass. Soc. 8 novembre 2006, n°05-41652, *inédit*.

¹⁹² Pour une application récente : CE 16 juillet 2016, n°387448, *Lebon*.

Pourtant, par la confrontation des éléments constitutifs des périmètres, plusieurs convergences sont possibles.

§ 2 – Des convergences possibles

360. Malgré leur grande multiplicité, certains périmètres présents au sein du licenciement pour motif économique possèdent des éléments constitutifs qui se ressemblent et qui peuvent, par conséquent, converger. Un premier rapprochement peut être proposé parmi ceux qui s'identifient à un territoire : peut-il y avoir une convergence entre la zone d'emploi et le bassin d'emploi ? **(A)** Un autre mouvement est possible à travers les ressemblances entre les périmètres de reclassement et de l'UES **(B)**. Par ces confrontations, une certaine rationalisation peut s'envisager dans les périmètres du licenciement pour motif économique.

A. Des convergences possibles entre la zone d'emploi et le bassin d'emploi

361. La convergence entre la zone d'emploi et le bassin d'emploi. Outre une première approche sémantique commune, la zone et le bassin d'emploi répondent à des éléments constitutifs communs. La zone d'emploi, présente depuis la loi de sécurisation de l'emploi a été définie dans un décret n°2015-1637 du 10 décembre 2015¹⁹³ par un emprunt à une définition de l'INSEE¹⁹⁴. Un de ses éléments constitutifs est un espace géographique. Or, le bassin d'emploi se définit aussi à travers une dimension territoriale et à travers la question d'emploi¹⁹⁵. La ressemblance de ces éléments permet de proposer une convergence entre ces deux espaces. La proposition est d'abord corroborée par des fonctions communes attribuées à ces périmètres. En effet, la zone d'emploi est présente,

¹⁹³ JO 12 décembre 2015, p. 22977.

¹⁹⁴ V. « Zone d'emploi », <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/zone-emploi.htm> (dernière consultation le 04/10/2016); F. GÉA, « Le périmètre de l'ordre des licenciements à l'épreuve du projet de loi Macron. Projet de loi pour la croissance et l'activité, n°2447, déposé à l'Assemblée nationale le 11 décembre 2014 », RDT 2015, pp. 115-118. Cf. supra § n°263.

¹⁹⁵ Cf. supra § n°268 et s.

depuis la loi de sécurisation de l'emploi de 2013¹⁹⁶ dans le mécanisme de l'ordre des licenciements. Elle a pour fonction d'encadrer la décision de la personne à licencier de l'employeur en imposant un espace minimal d'appréciation. Le bassin d'emploi est utilisé dans le cadre de l'obligation de revitalisation des espaces géographiques qui subissent les conséquences du licenciement économique¹⁹⁷. Ces deux périmètres participent tous les deux à l'encadrement du processus décisionnel du licenciement. Leur différence ne paraît pas être pertinente.

Pourtant, cette évolution doit s'envisager avec prudence en raison de la nuance que comporte la caractérisation du bassin d'emploi. En effet, ce périmètre possède une dimension supplémentaire en ce qu'il constitue un espace d'obligation pour l'employeur qui doit répondre aux conséquences de son licenciement¹⁹⁸. La zone d'emploi, quant à elle, a pour finalité d'établir un espace minimal pour l'application de l'ordre des licenciements. Ces différences d'intervention au cours du processus décisionnel peuvent constituer un obstacle quant à leur convergence, bien qu'elle soit souhaitable. Au-delà de ce premier exemple de convergence, un même mouvement s'est dessiné pour le groupe de reclassement¹⁹⁹ qui possède de fortes ressemblances avec l'UES.

B. Des convergences possibles pour les périmètres de reclassement

362. Des points communs identifiables. Certains périmètres au sein du licenciement possèdent des éléments ressemblants. Par exemple, le critère de l'activité caractérise le secteur d'activité, le groupe de reclassement ou encore l'établissement distinct. Néanmoins, ce point commun est trop faible pour réfléchir sur un rapprochement de ces périmètres. Le groupe de reclassement ne peut être rapproché du secteur d'activité.

¹⁹⁶ Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (JO 16 juin 2013, p. 9958). V. F. GÉA, «Le droit du licenciement économique à l'épreuve de la sécurisation de l'emploi », Dr. Soc. 2013, pp. 210-222.

¹⁹⁷ Art. L. 1233-84 et s. C.trav.

¹⁹⁸ IRES, « L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois de la loi du 18 janvier 2005 – Étude portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires, faites en application de l'article L. 1233-84 du Code du travail », rapport remis à la DATAR et à la DGEFP en juillet 2011. V. aussi : F. HÉAS, « La revitalisation des bassins d'emploi, circulaire DGEFP/DGCIS/DATAR n°2012-14 du 12 juillet 2012 relative à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation instituées à l'article L. 1233-84 du Code du travail », RDT 2012, pp. 629-632 ; H. GUYOT, « La revitalisation des bassins d'emplois », JCP S n°27, 2 juillet 2013, 1276 ; A. LARRIBET, « Les conséquences du licenciement sur le bassin d'emploi », Sem. Soc. Lamy 2001, Suppl., *La réforme du licenciement pour motif économique*, n°1038, pp. 33-34.

¹⁹⁹ V. sur ce point : Cass. Soc. 13 décembre 2011, n°10-21745, *inédit*, RJS 02/2012, pp. 130-131.

Certes, les deux font référence à l'exercice d'une activité. C'est le fondement du secteur d'activité alors qu'il n'est qu'un élément permettant d'établir la permutabilité pour le groupe de reclassement²⁰⁰. Le secteur d'activité aurait pu aussi être rapproché de la branche puisque les deux se distinguent à travers le critère dominant de l'activité. Toutefois, l'analyse démontre leur dissemblance. La branche d'activité renvoie à un ensemble d'entreprises regroupées en raison de l'appartenance au même item de la nomenclature d'une activité²⁰¹ alors que la caractérisation jurisprudentielle du secteur d'activité englobe des entreprises « *dont l'activité économique a le même objet, quelles que soient les différences tenant aux mode de production des biens ou de fournitures des services comme aux caractéristiques des produits ou des services* »²⁰². Il y a une différence perceptible reposant sur l'homogénéité de l'activité prise en considération, « *l'activité même du secteur n'est donc pas caractérisée par son unité* »²⁰³. De plus, la branche recoupe l'idée d'une collectivité de travail partageant les conditions d'une même activité, cette idée n'est pas présente dans l'identification du secteur d'activité. Ainsi, des points communs sont identifiables entre les périmètres présents au sein du licenciement pour motif économique mais ils s'avèrent insuffisants pour établir une convergence. Il existe toutefois une exception concernant le groupe de reclassement et l'UES qui possèdent des éléments constitutifs comparables.

363. Le groupe de reclassement et l'UES. Ainsi, l'UES et le groupe de reclassement reposent tous les deux sur le critère de la permutabilité du personnel, critère qui provient d' « *une situation de fait résultant soit d'une identité ou d'une communauté d'activité, soit de relations antérieures entre les entreprises, soit de pratiques de mise à disposition* »²⁰⁴. L'exigence de permutabilité constitue l'élément fondateur du groupe de reclassement²⁰⁵, ce critère représente l'un des indices de l'unité sociale de l'UES²⁰⁶. « *La*

²⁰⁰ Cf. *supra* § 257 et s.

²⁰¹ V. « Branche », <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/branche.htm> (dernière consultation le 04/10/2016).

²⁰² F. CHAMPEAUX, note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, « L'étendue du secteur d'activité et du reclassement », (extraits du rapport de Jean Chaviré), Sem. Soc. Lamy 2009, n° 1391, pp. 11-14

²⁰³ L. DAUXERRE, « Les concepts de branche, de territoire et de GPEC », in A. MARTINON, *Le licenciement pour motif économique : quelles dynamiques ?*, Paris, Lexis Nexis, 2012, pp. 4-16, spéc. p. 9.

²⁰⁴ F. FAVENNEC-HÉRY, « Le groupe de reclassement », Dr. Soc. 2012, pp. 987-994, spéc. p. 990.

²⁰⁵ Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-42690, concl. Y. CHAUVY « Licenciement économique. L'appréciation du motif économique de licenciement dans les groupes de sociétés : pour un cadre territorial français, Cass. Soc. 5 avril 1995, n°1955, SA TRW REPA c/ MABBON et autres », RJS 1995, pp. 321-328 ; note G. PICCA, « Motif économique et « délocalisations » d'entreprises », JCP E n°31, 3 août 1995, 709 ; G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 1995, pp. 489-494. Cf. *supra* § n°257 et s.1

reconnaissance d'une UES impliquant une identité ou une complémentarité d'activité et une communauté de travail devrait faciliter la preuve d'une possible permutation de tout ou partie du personnel »²⁰⁷. Ces ressemblances autorisent la perspective d'une convergence. D'ailleurs, l'administration précise que l'obligation s'applique également dans le périmètre de l'UES²⁰⁸. La jurisprudence considère aussi l'UES comme un possible périmètre de reclassement sans utiliser pourtant de formule explicite²⁰⁹.

Employés dans le champ du licenciement pour motif, ces périmètres sont destinés à « permettre à un salarié de conserver ou de retrouver un emploi dans l'entreprise dont il faisait partie, mais où il a cessé de fournir ses services par suite de divers événements »²¹⁰. Ils imposent un espace où sont prises en compte toutes les contraintes économiques qui pèsent sur l'employeur mais aussi tous les moyens que lui procurent son appartenance à un groupe d'entreprises. Tant leur caractérisation commune que leur fonction concourent à leur convergence. Le coemploi pourrait également être concerné. À travers la méthode de la triple confusion qui fait référence à l'exercice d'une même activité, des points communs émergent entre ces périmètres. La permutabilité est un indice dans la détermination de la confusion d'activité²¹¹. Par cette caractérisation commune, une convergence pourrait être envisageable.

Cette confusion des périmètres peut également être envisagée dans le cadre des dispositions relatives à la protection du salarié malade ou victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle²¹² où est également présent le groupe de reclassement et pour lequel l'UES peut intervenir, ce périmètre n'étant plus cloisonné dans un secteur du droit du travail²¹³. En effet, dans ces hypothèses, lorsque le salarié est déclaré apte, il est

²⁰⁶ Cass. Soc. 29 avril 2009, n°08-60465, *inédit* ; Cass. Soc. 27 février 2013, n°11-27095. V. aussi : J. DANIEL, « La cause économique du licenciement à l'épreuve de l'UES », JCP S n°49, 4 décembre 2007, 1931

²⁰⁷ F. FAVENNEC-HÉRY, *art. préc. spéc.* p. 990.

²⁰⁸ Circulaire DGEFP/DRT/DSS n°2002/1, 5 mai 2002 relative à la mise en œuvre des articles 93 à 123 de la loi de modernisation sociale (volet licenciement pour motif économique).

²⁰⁹ Cass. Soc. 18 novembre 1998, n°96-22343, Bull. civ. V n°501, p. 373 ; Cass. Soc. 18 novembre 1998, n°96-15974, Bull. civ. V n°502, p. 374, note F. GAUDU, Dr. Soc. 1999, pp. 98-100.

²¹⁰ J. SAVATIER, « La disponibilité d'un emploi en vue d'une réintégration, d'un reclassement ou d'une priorité de réembauche », Dr. Soc. 1999, pp. 146-151.

²¹¹ Cas. Soc. 26 septembre 2012, n°11-21497, *inédit* ; Cass. Soc. 4 février 2016, n°14-20584, *inédit*.

²¹² Art. L. 1226-1 et s. C.Trav. Cass. Soc. 24 octobre 1995, n°94-40188, Bull. civ. V 1995, n°283, p. 204, note D. CORRIGNAN-CARSIN, Dr. Soc. 1996, pp. 94-95 ; note G. YAMBA, D. 1996, p. 634 ; Cass. Soc. 19 mai 1998, n°95-45637, 96-41. 839, Bull. civ. V, 1998, n° 263 p. 200, RJS 07/1998, n°847, pp. 548-550, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 1998, pp. 711-712, note A. ARSÉGUÉL, P. FADEUILHE, « L'obligation de reclassement de l'employeur à l'égard d'un salarié inapte à son emploi s'apprécie à l'intérieur du groupe », JCP E 25 janvier 1996, n°4, 774.

²¹³ Cf. *supra* § n°131 et s.

réintégré dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire²¹⁴ ; lorsqu'il est déclaré inapte, l'employeur doit exécuter une obligation de reclassement²¹⁵.

364. Une convergence pour la priorité de réembauche ? La question d'une extension du périmètre de reclassement à la priorité de réembauche a aussi été évoquée²¹⁶. Cette harmonisation des périmètres aurait vocation, selon le professeur Pierre- Yves Verkindt, « à donner toute sa force du droit du reclassement »²¹⁷. Savatier précise que le reclassement et la proposition de réembauche²¹⁸ possèdent un objet semblable à savoir « permettre à un salarié de conserver ou de retrouver un emploi dans l'entreprise dont il faisait partie, mais où il a cessé de fournir ses services par suite de divers événements »²¹⁹. Néanmoins, cette convergence n'a toujours pas eu lieu²²⁰. Plusieurs différences tenant au mécanisme de la réembauche le justifient : tout d'abord, la priorité de réembauche intervient après la rupture du contrat de travail, elle n'intervient que sur demande du salarié et pour une durée de douze mois²²¹. Ces raisons invoquées expliquent le refus de convergence.

365. Le groupe de reclassement et l'UES dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi. Le mouvement de convergence entre le groupe de reclassement et l'UES est d'autant plus possible à travers une lecture combinée des textes mais aussi de la jurisprudence relative à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi. Cette mesure, emblématique des grands licenciements pour motif économique²²², met en place

²¹⁴ Art. L. 1226-2 et L. 1226-8 C. trav.

²¹⁵ Art. L. 1226-2 et L. 1226-10 C. trav.

²¹⁶ D. CORRIGNAN-CARSIN, « Priorité de réembauche et licenciement économique », RJS 1994, p. 643 ; V. STULZ, *art. préc.*

²¹⁷ P.-Y. VERKINDT, note sous Cass. Soc. 15 juin 2005, n°03-48094, « Réintégration de salariés licenciés pour motif économique : la Cour de cassation prend position », JCP S n°2, 5 juillet 2005, 1035.

²¹⁸ Plusieurs priorités de réembauche sont présentes au sein du droit du travail : celle faisant suite à un licenciement pour motif économique (art. L. 1233-16 et L. 1233-45 C.trav.), celle pour le salarié ayant démissionné pour élever un enfant (art. L. 1225-67 C.trav.) et celle pour le travailleurs handicapé (art. L. 5213-17 C.trav.).

²¹⁹ J. SAVATIER, « La disponibilité d'un emploi en vue d'une réintégration, d'un reclassement ou d'une priorité de réembauche », Dr. Soc. 1999, pp. 146-151.

²²⁰ Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-40555, Bull. civ. V 2010, n°261, note B. BOSSU, « De l'impossibilité de la demande de reconnaissance d'une UES postérieure au licenciement », JCP S n°13, 29 mars 2011, 1156. V. aussi : Cass. Soc. 1^{er} juin 2016, n°14-22265, *inédit*. V. STULZ, « Ne pas confondre reclassement et priorité de réembauche », Sem. Soc. Lamy 2005, n°1200, pp. 8-9. Pourtant, les juges ont pu étendre le périmètre de la priorité de réembauche à un employeur étranger à la décision de licencier. Il est ainsi acquis que le salarié licencié en exécution d'un plan de cession bénéficie d'une priorité de réembauche opposable au cessionnaire dès lors qu'il relève de l'entité cédée. Cass. Soc. 20 juin 2002, n°00-42506, *inédit*.

²²¹ Art. L. 1233-16 et L. 1233-45 C. trav.

²²² M. VÉRICEL, « Le plan de sauvegarde de l'emploi, acte normatif original », Dr. Soc. 2005, pp. 976-981 ; F. GÉA, « Le plan social : un acte normateur », D. 2000, pp. 550-554.

plusieurs obligations de reclassement dont des actions de reclassement interne²²³. Celles-ci doivent être recherchées au sein du périmètre du groupe de reclassement²²⁴. Or, puisque les moyens mis en œuvre pour la réalisation d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient, le cas échéant au sein d'une UES, il est possible d'envisager une convergence vers ce périmètre. En ce cas, l'UES peut recouper tant les contours du reclassement que celui, plus général, de la recherche des moyens nécessaires pour la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi. Les juges de la Cour de cassation ne se sont pas encore exprimés sur ce point mais les juges du fond tendent à distinguer le groupe de reclassement et le périmètre permettant d'apprécier les moyens mis en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi²²⁵.

366. Les conditions de mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi concourent elles aussi à faire converger les périmètres du plan de sauvegarde de l'emploi vers l'UES²²⁶. L'analyse de la jurisprudence permet d'établir un possible lien, une concordance entre les périmètres du lieu de la prise de décision de licencier et celui d'appréciation des conditions de mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi. Pourquoi ne pas étendre la logique aux périmètres d'appréciation des moyens mis en œuvre pour la réalisation de ces mesures ? La convergence est souhaitable, elle apporterait une cohérence dans le dispositif²²⁷. Pourtant, plusieurs critiques ont été émises. Les premières concernent l'analyse des éléments constitutifs des deux périmètres. En effet, pour le groupe de reclassement, l'exigence de permutabilité des salariés est un élément fondateur²²⁸ alors qu'elle ne représente qu'un indice dans la constitution de l'unité sociale²²⁹. Le groupe de reclassement recoupe de plus amples situations de

²²³ Art. L. 1233-62 1° C.trav.

²²⁴ Cass. Soc. 28 novembre 2006, n°04-48798, Bull. civ. V 2006, n° 355, p. 342, note Ph. WAQUET, « Contenu du plan de sauvegarde de l'emploi », RDT 2007, pp. 103-104.

²²⁵ CA Paris 22 janvier 2013, n°11/02710. Une distinction a été posée entre le groupe de reclassement pour la mise en œuvre des mesures de reclassement et un groupe sur le modèle d'un groupe économique pour l'appréciation des moyens mis en œuvre. Cf. *supra* § n°257 et s.

²²⁶ J. DANIEL, « Le concept d'unité économique et sociale », in A. MARTINON, *Le licenciement pour motif économique : quelles dynamiques ?*, Paris, Lexis Nexis, 2012, pp. 36-65, *spéc.* p. 53 et p. 61.

²²⁷ P.-Y. VERKINDT, *note précitée*.

²²⁸ Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-42690, concl. Y. CHAUVY « Licenciement économique. L'appréciation du motif économique de licenciement dans les groupes de sociétés : pour un cadre territorial français, Cass. Soc. 5 avril 1995, n°1955, SA TRW REPA c/ MABBON et autres », RJS 1995, pp. 321-328 ; note G. PICCA, « Motif économique et « délocalisations » d'entreprises », JCP E n°31, 3 août 1995, 709 ; G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 1995, pp. 489-494.

²²⁹ Cass. Soc. 29 avril 2009, n°08-60465, *inédit* ; Cass. Soc. 27 février 2013, n°11-27095, *inédit*.

mobilité salariale. Ensuite, leur objet est différent²³⁰. En imposant un espace de recherche d'emploi à l'employeur, le périmètre du groupe de reclassement participe à l'encadrement de la décision de licenciement²³¹ à travers son exécution. L'UES utilisée au sein du licenciement pour motif économique participe principalement à l'identification du niveau de décision. Le groupe de reclassement n'a pas non plus pour fonction d'appréhender une collectivité de travail²³² quand bien même il peut recouper, en partie, ses contours²³³. « Identifier ainsi les contours de "l'entreprise" ne paraît pas constituer le souci premier des magistrats chargés de tracer les limites de l'aire de reclassement »²³⁴. Le groupe de reclassement ne peut donc être intégré dans le périmètre de l'unité économique et sociale car il ne peut se réduire à une représentation de l'entreprise imposant de manière simultanée une unité de direction et une unité sociale²³⁵.

367. Une convergence avec le périmètre de réintégration ? Toutefois, face à la rationalité apportée par la convergence des périmètres autour de l'UES dans la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, certains auteurs se sont interrogés sur une autre extension. Est posée la question de l'opportunité d'y associer le périmètre de la réintégration du salarié suite à la nullité de plan de sauvegarde de l'emploi²³⁶. En effet, en cas de nullité du plan de sauvegarde de l'emploi, les salariés ont droit à la réintégration dans un emploi équivalent lorsque la réintégration dans le même emploi est impossible. Les juges de la Cour de cassation n'ont pas entendu étendre le périmètre de réintégration

²³⁰ F. GÉA, *op. cit.*, p. 523: « (...) la reconnaissance juridique de cet espace économique particulier que constitue le groupe en matière de reclassement est directement liée à l'idée de protection accrue des salariés ». V. aussi : Q. URBAN, « Le licenciement pour motif économique et le groupe », *Dr. Soc.* 1993, pp. 272-281 ; B. LARDY-PELLISSIER, « L'obligation de reclassement », *D* 1998, p. 339 ; A. TEISSIER, « L'obligation de reclassement dans le groupe », *JCP E* n°, 12 octobre 2000, 1606 ; J. CHAUVIRÉ, « L'obligation de reclassement dans le licenciement pour motif économique », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1477 et 1478 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Motif économique, reclassement et groupe de sociétés », *JCP S* n°7, 12 février 2013, 1078.

²³¹ F. HÉAS, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 34, 2000, p. 177 ; F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », *RJS* 2000, pp. 511-528.

²³² F. GÉA, *art. préc.*, note 193 ; I. DESBARATS, *art. préc.* ; F. HÉAS, *op. cit.*, p. 192.

²³³ F. FAVENNEC-HÉRY, *art. préc.*

²³⁴ I. DESBARATS, « La notion d'unité économique et sociale en droit du travail », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 83-102, *spéc.* p. 89.

²³⁵ I. DESBARATS, *art. préc.*

²³⁶ B. DESJARDINS, « La réintégration », *Dr. Soc.* 1992, pp. 766-773 ; J. SAVATIER, « La disponibilité d'un emploi en vue d'une réintégration, d'un reclassement ou d'une priorité de réembauche », *Dr. Soc.* 1999, pp. 146-151 ; M. GRÉVY, « La réintégration », *Sem. Soc. Lamy* 2006, *Suppl.*, n°1242, *Le nouveau droit du licenciement pour motif économique*, pp. 33-36 ; V. STULZ, « Ne pas confondre reclassement et priorité de réembauche », *préc.*

au niveau du groupe d'entreprise²³⁷. En cela, ils s'appuient sur l'aspect civiliste des effets de la nullité qui ne s'applique pas à l'égard des tiers²³⁸. Néanmoins, les juges ont autorisé la réintégration des salariés protégés²³⁹ au sein du périmètre de l'UES²⁴⁰. Dans cette décision, c'est l'assimilation de l'UES²⁴¹ avec l'entreprise qui a motivé la solution même si elle pose de nombreuses difficultés quant à la figure contractuelle de la relation de travail.

Cette extension du groupe de reclassement aux situations de réintégration n'a pourtant pas reçu application en droit positif²⁴². Plusieurs raisons éclairent cet état. Tout d'abord, si la finalité des obligations porte sur le maintien de l'emploi, leur objet diffère. La réintégration²⁴³ est un mécanisme de droit civil qui consiste à un retour au *statu quo ante* soit parce qu'elle succède à la simple suspension du contrat, soit parce qu'elle est la conséquence de la violation d'un droit. « *La réintégration est un droit qui a pour but et pour fonction de corriger un licenciement nul* »²⁴⁴. Le reclassement, quant à lui, est une mesure permettant d'éviter tout licenciement intervenant suite à une cause extérieure du salarié²⁴⁵. Une première différence se manifeste. Ensuite, plusieurs difficultés d'application se posent. Tout d'abord, d'ordre temporel entre le temps du licenciement et

²³⁷ Cass. Soc. 30 mars 1999, n°97-41013, Bull. civ. V 1999, n° 144, p. 103, note G. COUTURIER, « Insuffisance du plan social. Les actions en nullité propres aux salariés », Dr. Soc. 1999, pp. 593-599. V. aussi : Cass. Soc. 9 juillet 2008, n°074-41845, Bull. civ. V 2008, n°155, note G. COUTURIER, Dr. Soc. 2008, pp. 1146-1147, note L. DRAI « Annulation d'un licenciement discriminatoire : portée de l'obligation de réintégration », JCP S n°44, 28 octobre 2008, 1563. V. aussi, Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°10-23831, *inédit*, RJS 10/2015, pp. 677-678.

²³⁸ B. FAGÉS, *Droit des obligations*, Paris, LGDJ, Coll. Manuel, 5^{ème} Éd. 2015, n°193 et s., pp.173 et s. V. aussi : B. GAURIAU, *La nullité du licenciement*, Thèse Paris 1, 1992.

²³⁹ Cass. Soc. 16 octobre 2001, n°99-44037, note E. PESKINE, « Groupe et périmètre de réintégration d'un salarié protégé », D. 2002, p. 770.

²⁴⁰ D'autres arrêts ont reconnu une possibilité de réintégration au sein d'un groupe : Cass. Soc. 15 décembre 1988, n°86-42161, Bull. civ. V 1988, n° 667, p. 428, note A. PENNEAU, « La réintégration dans le groupe après la nullité d'un licenciement, modalités et perspectives », D. 1990, p.87 ; Cass. Soc. 14 décembre 1994, n°92-43984, *inédit*.

²⁴¹ Cass. Soc. 31 janvier 2001, n°99-60432, 9960433, Bull. civ. V n°33, p. 23.

²⁴² Cass. Soc. 15 février 2006, n°04-43282, Bull. civ. V 2006, n° 69, p. 62, note D. CORRIGNAN-CARSIN, « La réintégration en cas de nullité d'un licenciement économique après un PSE ne s'étend pas au groupe », JCP G n°17, 26 avril 2006 II, 10068, note P. MORVAN, « Périmètre de l'obligation de réintégration après l'annulation d'un licenciement pour absence ou insuffisance du PSE », JCP S n°10, 7 mars 2006, 1180.

²⁴³ B. GAURIAU, *La nullité du licenciement*, Thèse Paris 1, 1992, n°197, p. 404 : « *La réintégration est une opération qui consiste à rétablir quelqu'un dans sa situation normale dans ses droits, son emploi sa fonction, etc.* » ; P. Y. VERKINDT, « les nullités en droit du travail », in B. TEYSSIÉ (dir.), *La sanction en droit du travail*, Paris, LGDJ, Coll. Colloques, 2012, pp. 206-219, spéc. p. 210. G. COUTURIER, « Les nullités du licenciement », Dr. Soc. 1977, pp. 226 et s. ; du même auteur : « L'impossibilité de réintégrer », Dr. Soc. 2005, pp. 403-409, « Petites histoires de nullités du licenciement », Dr. Soc. 2011, pp. 1218-1228.

²⁴⁴ B. DESJARDINS, *art. préc. spéc.* pp. 766.

²⁴⁵ F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », RJS 07/2000, pp. 511-528.

celui de la réintégration qui intervient après la rupture du contrat de travail. Puis d'ordre juridique, l'autonomie des personnes morales constitue un obstacle pour la réalisation de l'obligation de réintégration. Ce dernier argument est majeur puisque la réintégration du salarié constitue une obligation de résultat pour l'employeur²⁴⁶.

368. Ainsi, en partant des ressemblances des éléments constitutifs du groupe de reclassement et de l'UES, plusieurs convergences apparaissent comme possibles notamment pour les périmètres présents au sein du plan de sauvegarde de l'emploi. L'UES serait le point de convergence, ce qui revient à rétablir le modèle de l'entreprise composée de plusieurs entités juridiques distinctes. Or, cette perspective suscite d'emblée plusieurs critiques et c'est pour cela que, malgré les premières propositions assez anciennes²⁴⁷, la dynamique n'a pas eu lieu. Ainsi, ces convergences possibles mais non réalisées témoignent de la situation du champ du licenciement économique où la pluralité des périmètres s'impose mais elle engendre de nombreuses tensions.

369. Conclusion de chapitre. La confrontation des périmètres met ainsi en lumière des interactions entre les périmètres qui peuvent conduire à leur convergence, voire à leur harmonisation. Nonobstant, ces perspectives de rationalisation des périmètres, des situations où les convergences sont impossibles ou refusées témoignent de situations conflictuelles entre les périmètres. En ces hypothèses qualifiées de tensions, leur nombre est irréductible et c'est la question de leur articulation qui se pose.

²⁴⁶ B. DESJARDINS, « La réintégration », *art. préc.*

²⁴⁷ V. par exemple : M. HENRY, « Plans sociaux et reclassement », *Dr. Ouvrier* 1994, n°541, p. 21-24 ; F. GÉA, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », *RJS* 07-08/2000, pp. 511-528.

CHAPITRE 2 – LES TENSIONS ENTRE LES PÉRIMÈTRES

370. L'opération de confrontation des périmètres met également en exergue leurs dissemblances. Les périmètres, bien qu'ayant de mêmes fonctions, ils se distinguent toujours par leur multiplicité. Plusieurs mécanismes tels que l'appréciation de la cause économique ou encore la désignation d'un délégué syndical mobilisent plusieurs périmètres dont leur nombre est ou reste irréductible malgré la présence de possibles interactions. Ces situations complexes nécessitent de porter des réflexions sur les causes qui génèrent ces situations qualifiées de conflictuelles. Elles peuvent résulter, outre l'absence de point de convergence entre les périmètres, du refus de réaliser certaines dynamiques jugées alors inopportunes. Par exemple, tel peut être le cas de l'incompatibilité affirmée des périmètres de l'UES et du groupe d'entreprises. Ces éléments mis en exergue permettent d'élaborer, par la suite, des propositions de résolution de ces tensions en s'intéressant notamment à un renouvellement des modalités d'articulation entre les périmètres.

Ces questionnements seront ceux tenus à travers la même distinction thématique que celle retenue pour l'étude des interactions des périmètres. Celle-ci est toujours pertinente par la forte présence des périmètres et de la nécessité de leur organisation. Ainsi, des tensions des périmètres se présentent au sein des relations professionnelles de travail (**Section 1**) mais aussi dans le domaine du licenciement pour motif économique (**Section 2**).

Section 1 – Les tensions au sein des relations professionnelles

371. La confrontation des périmètres met en exergue, au-delà de leurs points communs, de nombreuses dissemblances. Ces distinctions se réalisent sous des modalités différentes, cela peut être des dissemblances irréductibles en raison de leur caractérisation mais aussi de distinctions inopportunes qui sont maintenues. Ces différentes situations doivent être étudiées pour comprendre les raisons de ces difficultés (§1) mais surtout dans l'objectif de proposer d'éventuelles modalités d'articulation nouvelles (§2).

§ 1 – L'existence de tensions de différentes natures

372. Souvent associés à l'image du mille-feuille¹, les instances représentatives du personnel mobilisent de nombreux périmètres distincts. Leur nombre est justifié par leurs différences malgré leur fonction qui peut être identique. Leurs distinctions reposent sous des modalités différentes, cela peut être des dissemblances irréductibles (A) mais aussi en raison de convergences refusées (B) qui imposent des distinctions inopportunes. Les tensions peuvent aussi résulter d'une exigence de concordance trop stricte (C) rendant alors inefficaces les fonctions définies des périmètres.

A. Des convergences refusées

373. L'analyse des interactions des périmètres au sein des relations professionnelles, et, plus particulièrement, au sein de la représentation du personnel, démontre des points communs entre les périmètres de mise en place des instances représentatives du personnel. En effet, malgré des prérogatives distinctes, ces instances réalisent le droit de participation des mêmes salariés. Ils mobilisent les périmètres ayant une même fonction et des éléments constitutifs semblables, ce qui a permis d'envisager leur convergence. Pourtant, les juges ont bien souvent refusé cette dynamique des périmètres prônant leur aspect fonctionnel et leur différence. Ces différences qui peuvent être qualifiées d'inopportunes ont été affirmées pour les périmètres d'implantation des

¹ F. FAVENNEC-HÉRY, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », Dr. Soc. 2013, pp. 250-257 ; Cf. *infra* § n°1 et s.

délégués du personnel et ceux de désignation des délégués syndicaux (1) mais aussi pour justifier l'incompatibilité entre les périmètres du groupe et de l'UES en matière de représentation du personnel (2). L'analyse des motifs des juges de la Cour de cassation quant au refus de convergence démontre que l'approche fonctionnelle ayant guidé l'institutionnalisation des périmètres est toujours présente. Les périmètres restent dès lors liés aux dispositions pour lesquelles ils sont mobilisés.

1. La distinction des périmètres d'implantation des délégués du personnel et des délégués syndicaux

374. La distinction affirmée des périmètres d'implantation des délégués du personnel et des délégués syndicaux. Depuis la loi n°2014 – 288 du 5 mars 2014² et sa définition de l'établissement indiquée à l'article L. 2143-3 alinéa 4 du Code du travail, les réflexions sur les perspectives d'interactions entre les périmètres des délégués syndicaux et des délégués du personnel ont pu être renouvelées³. Toutefois, malgré de nombreuses sollicitations, les juges ont toujours refusé de mettre en œuvre une convergence. Ces derniers estiment que l'existence d'un établissement distinct pour la désignation d'un délégué syndical ne peut se déduire de l'organisation des élections professionnelles pour la mise en place des délégués du personnel dans le même cadre socioprofessionnel ou géographique⁴. Les juges ont d'abord justifié leur décision par la présence de critères distincts⁵. Face à l'évolution de la caractérisation des périmètres, qui ont connu une convergence dans les années 1990⁶, leur argumentation a évolué. Ils se sont alors fondés

² Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848).

³ Cf. *supra* § n° 325 et s.

⁴ Cass. Soc. 15 janvier 1970, n° 69-60033, Bull. civ. V 1970, n° 30 p. 21 ; Cass. Soc. 17 février 1983, n° 82-60338, Bull. civ. V 1983, n° 98, p. 67 ; Cass. Soc. 16 janvier 1985, n° 84-60564, Bull. civ. V 1985, n°38, p. 27 ; Cass. Soc. 7 février 1990, n°89-60977, Bull. civ. V n°54, p. 34 ; Cass. Soc. 26 mai 1999, n°98-60155, 98-60156, Bull. civ. V 1999, n° 239 p. 174, note A. ARSÉGUEL, « L'incidence, pour la définition de l'établissement distinct, de la décision ayant procédé au découpage de l'entreprise ainsi que de la nature de l'institution à mettre en place », D. 2000, p. 91. V. aussi J. SAVATIER, « Les délégués syndicaux dans l'entreprise (Loi du 27 décembre 1968). Première jurisprudence de la Cour de cassation », Dr. Soc. 1970, pp. 231 et s.

⁵ Cass. Soc. 16 janvier 1985, *préc.*

⁶ Dans les années 1990, les périmètres de ces deux instances se caractérisaient par la définition suivante : « L'établissement distinct se définit comme un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique, peu important que la gestion du personnel soit centralisée à un autre niveau, dès lors qu'il existe sur place un représentant de l'employeur qualifié pour recevoir les réclamations et transmettre celles auxquelles il ne pourrait donner suite », Cass. Soc. 10 octobre 1990, n°89-61560, Bull. civ. V 1990 n° 446, p. 269, note J. SAVATIER, « La définition de l'établissement distinct pour l'élection

sur les finalités distinctes des représentants du personnel⁷. Le raisonnement des juges de la Cour de cassation est discutable au regard des perspectives de recombinaison des périmètres appréhendant la même collectivité de travail.

Récemment, les juges se sont prononcés de manière indirecte sur cette problématique. Dans un arrêt rendu le 24 mai 2016⁸, ils ont rejeté la convergence des périmètres de désignation d'un représentant de la section syndicale et de celui du délégué du personnel, ce qui revient à un rapprochement avec celui du délégué syndical puisque les périmètres de la représentation syndicale sont alignés⁹. Les juges ont justifié leur position sur l'absence de preuve tenant à l'identification de l'établissement distinct. L'organisation syndicale aurait dû justifier les critères permettant la reconnaissance d'un établissement distinct au sens de l'article L. 2143-3 du Code du travail. Est-ce un signe d'une possible évolution ? Les juges de la Cour de cassation restent sur une considération relative de ce périmètre. La perspective reste néanmoins envisageable, d'autant plus que la compétence juridictionnelle des deux périmètres revient désormais au juge judiciaire¹⁰, qui pourrait adopter une interprétation harmonisée.

375. Dès lors, les périmètres des délégués du personnel et des délégués syndicaux restent distincts. La seule évolution quant à leur convergence est le recours à la négociation collective¹¹. Les périmètres des délégués du personnel et du comité d'entreprise ne peuvent pas non plus converger en raison de leur fonction distincte. Force

des délégués du personnel », Dr. Soc. 1991, pp. 40-46 ; Cass. Soc. 20 mars 1991, n°90-60386, Bull. civ. V 1991 n°149 p. 93, note J. FROSSARD, D. 1993, p. 261 ; J. SAVATIER, « Le cadre d'appréciation des délégués syndicaux : établissement ou entreprise ? », Dr. Soc. 1991, pp. 696-701.

⁷ Cass. Soc. 18 décembre 2000, n°99-60504, *inédit* ; Cass. Soc. 6 juillet 2005, n°04-60433, *inédit*. La reconnaissance d'une UES où s'organisent des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, n'implique pas, non plus, une convergence de ces périmètres. Cass. Soc. 1^{er} décembre 1999, n°97-60492, Bull. civ. V 1999, n°528, p. 395 : « si la reconnaissance d'une unité économique et sociale pour les élections de délégué du personnel et des membres du comité d'entreprise n'implique pas que la désignation du délégué syndical doive être effectuée dans le même cadre, la finalité des institutions étant différente ».

⁸ Cass. Soc. 24 mai 2016, n°15-20168, à paraître, note Y. PAGNERRE, « Périmètre de désignation d'un délégué syndical et d'un représentant de section syndicale », JCP S n°30-33, 2 août 2016, 1280.

⁹ Cass. Soc. 23 juin 2010, n°09-60438, Bull. civ. V 2010, n° 150, RJS 10/2010, pp. 711-712, note B.GAURIAU, « Conditions de désignation d'un délégué d'établissement », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1403, note F. PETIT, « La localisation des adhérents de la section syndicale : entreprise ou établissement ? », Dr. Soc. 2010, pp. 1135-1136. À noter que dans le cadre d'une unité économique et sociale, les périmètres de mesure de la représentativité, de désignation du délégué syndical et de constitution de la section syndicale sont aussi alignés, Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°11-60089, 11-60090, 11-60091, *inédits*.

¹⁰ Art. L. 2314-31 C.trav. ; Cf. *supra* § n°62.

¹¹ Cela peut se réaliser au sein du protocole d'accord préélectoral qui est l'acte qui prévoit notamment les conditions de subdivision de l'établissement distinct pour la mise en place des instances représentatives du personnel. Art. L.2314-23 C. trav. Pour les possibilités de transformation des périmètres ; cf. *infra* –Les transformations volontaires des périmètres.

est de constater qu'aucune rationalisation des périmètres ne peut avoir lieu car leur perception à travers les fonctions des institutions représentatives du personnel perdurent. L'incompatibilité déclarée entre l'UES et le groupe de contrôle relève d'un constat similaire.

2. L'incompatibilité du groupe et de l'UES

376. Incompatibilité groupe/ UES. Malgré les possibilités nouvelles de convergence entre le groupe de contrôle et l'UES en raison des évolutions liées à la caractérisation de son unité économique¹², aucune décision ne remet en cause l'incompatibilité entre ces deux périmètres énoncée par la jurisprudence en 1999¹³. Posée initialement de façon maladroite¹⁴, la solution des juges de la Cour de cassation implique qu'une UES ne peut être l'unité de représentation du comité de groupe quand bien même ses contours correspondraient à la définition du groupe de contrôle. La divergence des périmètres a été justifiée par les attributions respectives de chaque comité. Michel Cohen affirme qu'« un comité d'entreprise d'unité économique et sociale a des attributions consultatives et des moyens supérieurs à ceux d'un comité de groupe. Il ne faut donc pas remplacer l'un par l'autre. En présence d'un groupe de sociétés, les représentants du personnel ont d'abord d'intérêt à voir reconnaître l'existence d'une unité économique et sociale. Ce qui n'empêche pas de constituer ensuite, le cas échéant, un comité de groupe à un niveau supérieur avec d'autres sociétés non compris de l'unité économique et sociale »¹⁵. Cela démontre avec acuité que l'UES permet « la constitution d'institutions

¹² Cf. *supra* § n° 330.

¹³ Cass. Soc. 20 octobre 1999, n°98-60398, Bull. civ. V 1999, n° 391, p. 287, Sem. Soc. Lamy 1999, n°954, pp. 11-12 ; note M. HAUTEFORT, « Unité économique et sociale ou comité de groupe : il faut choisir ! », JSL 1999, n°46, pp. 7-9 ; C. MORIN, « L'incompatibilité du groupe de sociétés et de l'unité économique et sociale (à propos de Cass. Soc. 20 octobre 1999, Sté André et a. C/ Boitel et a.) », JCP E n°25, 22 juin 2000, 985 ; A. ARSÉGUEL, « Incompatibilité des notions d'unité économique et sociale et comité de groupe », D. 2000, p. 385. V. aussi : Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60234, Bull. civ. V 2006, n° 34, p. 30, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2006, p. 468 ; note R. VATINET, « Incompatibilité entre les notions d'unité économique et sociale et de groupe », JCP S n°14, 4 avril 2006, 1281.

¹⁴ En 1999, les juges opposant l'UES et le comité de groupe, ce qui recoupe deux réalités différentes, Cass. Soc. 20 octobre 1999, *préc.*

¹⁵ M. COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 12^{ième} Éd., 2016, n°213, p. 204.

représentatives “classiques” »¹⁶ de l’entreprise¹⁷. Une conception purement fonctionnelle guide également cette solution.

Un choix est imposé quant à la représentation à instaurer au sein d’un groupe d’entreprises, ce qui traduit une analyse sur les compétences des instances, et, non une approche globale reposant sur les fonctions des périmètres. L’évolution pourrait porter sur une fusion des compétences desdits comités, ce qui est, d’ores et déjà, en partie possible avec la délégation unique du personnel décidée conventionnellement mais dont le comité de groupe est pour l’instant exclu¹⁸.

377. Néanmoins, l’incompatibilité des périmètres de l’UES et du groupe de contrôle s’établit lorsque ces derniers ont les mêmes contours¹⁹. Cette précision apportée entraîne une possible articulation de ces derniers. Un groupe de contrôle doté d’un comité de groupe peut comprendre une ou plusieurs UES dotées d’un comité d’entreprise commun²⁰. En ce cas, l’UES est considérée comme une entreprise du groupe²¹ et son approche en fait aussi une « *stratégie à l’intérieur du groupe, le mode de reconnaissance d’un sous-groupe* »²². La configuration présentée n’est permise qu’en raison d’un critère temporel précisé dans un arrêt rendu le 25 janvier 2006 par les juges de la Cour de cassation : « *l’incompatibilité entre les notions d’unité économique et sociale et de groupe doté d’un comité que leurs périmètres respectifs servant à la mise en place d’institutions*

¹⁶ C. MORIN, *note préc.* Cela est d’autant plus exact que l’unité économique et sociale peut être divisée en établissements distincts.

¹⁷ Même si des aménagements doivent être réalisés en raison de la composition de l’unité économique et sociale entre plusieurs entités juridiques distinctes. J. DANIEL, A. TEISSIER, « Unité économique et sociale et instances de représentation du personnel », JCP S n°40, 3 octobre 2006, 1774.

¹⁸ Art. L. 2391-1 et s. C.trav. ; J.-Y. KERBOURC’H, « La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015 », JCP S n°41, 6 octobre 2015, 1353.

¹⁹ En cas de confusion entre les périmètres de groupe et de l’UES, les organisations syndicales ou le comité d’entreprise peuvent demander une modification du périmètre de groupe par une modification des accords de configuration.

²⁰ La réciproque n’est pas valable : un comité de groupe ne peut être présent au sein d’une unité économique et sociale. De plus, il convient de vérifier que la distinction des périmètres repose sur des éléments objectifs afin d’éviter toute hypothèse de fraude dans la reconnaissance de l’unité économique et sociale, le choix du périmètre représentant désormais un enjeu plus important pour la représentation syndicale. V. par exemple : Cass. Soc. 16 avril 2008, n°07-60348, *inédit*. M. COHEN, *Le droit des comités d’entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 11^{ème} Éd., 2015, n°257, p. 193 ; M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *op. cit.*, n°212. 32, p. 435.

²¹ Certains évoquent la reconnaissance d’un sous-groupe justifiée pour l’encadrement des décisions économiques. I. DESBARATS, « La notion d’unité économique et sociale en droit du travail », *in Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l’université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 83-102, *spéc.* p. 96 : « *il faut assurer la représentation du personnel au niveau de l’unité économique et sociale mais aussi la représentation de l’unité économique et sociale considérée comme une entreprise au niveau du groupe* » ; P. RODIÈRE, « L’adaptation du comité d’entreprise aux structures de l’entreprise », *Dr. Soc.* 1983, pp. 361 et s.

²² F. FAVENNEC-HÉRY, « La représentation collective dans les groupes de sociétés », *in B. TEYSSIÉ (dir.), Les groupes de sociétés et le droit du travail*, Paris, Éd., Panthéon Assas, LGDJ, 1999, *spéc.* n°188.

représentatives du personnel différentes doivent être comparés (sic) à la date de la requête tendant à la reconnaissance de l'unité économique et sociale compte tenu de leur évolution depuis leur mise en place »²³. L'annonce de la constitution d'un groupe ne peut faire obstacle à la constitution d'une UES antérieurement à la mise en place d'un comité de groupe²⁴.

Ainsi, si un comité de groupe a été initialement institutionnalisé, la reconnaissance d'une UES est impossible ; *a contrario*, lorsqu'elle a été établie en premier, il semble impossible d'évincer la mise en place d'un comité de groupe puisque « dans la mesure où le Code du travail commande la mise en place d'un comité de groupe dès lors que les critères légaux du groupe sont réunis, il faut sans doute considérer que le groupe doit chasser l'unité économique et sociale préexistante »²⁵. Cette solution est pour le moins discutable car elle donne prévalence à une institution représentative – le comité de groupe – possédant les prérogatives les plus faibles dans l'encadrement de l'unité de direction du groupe. Une autre critique se lève quant au choix du critère d'articulation des périmètres²⁶. En effet, la détermination de ces derniers repose sur un critère temporel, ce qui éloigne toute considération du lieu utile²⁷ pour la réalisation de la représentation et l'expression des intérêts des salariés. L'incompatibilité des périmètres du groupe et de l'UES en matière de représentation du personnel a pour conséquence de stratifier les instances représentatives du personnel et rend particulièrement complexe l'organisation des instances représentatives. Dès lors, chaque périmètre répond à la mise en œuvre d'une représentation spécifique même si c'est le même centre décisionnel qui est encadré. Les périmètres demeurent irréductibles au sein de la représentation du personnel quand bien même ils œuvrent pour une même fonction.

²³ Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60234, *préc* ; Cass. Soc. 4 avril 2007, n°06-60188, *inédit*.

²⁴ Cass. Soc. 17 décembre 2003, n°02-60445, Bull. civ. V 2003, n° 319, p. 321, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2004, pp. 323-325.

²⁵ G. AUZÉRO, *art. préc.* ; R. VATINET, *note précité*. *Contra* P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ième} Éd., 2013, n°557,558, pp. 327-328. Cet auteur considère que si l'UES a été constituée préalablement et que ses entités viennent ensuite à remplir les critères de définition du groupe de contrôle, cela devrait empêcher la constitution d'un comité de groupe dans la mesure où un comité central d'entreprise ou un comité d'entreprise est une instance représentative plus favorable aux salariés en raison de ses prérogatives plus importantes.

²⁶ La question de la généralité de l'incompatibilité des périmètres a été posée en doctrine. Certains, dont Patrick Morvan, estiment que cette difficulté n'est pas forcément applicable pour la désignation du délégué syndical puisqu'il n'existe pas de délégué syndical de groupe. *A contrario*, d'autres affirment que l'incompatibilité est générale en raison de l'objectivité de l'UES qui vaut pour tous les instances représentatives du personnel V. G. VACHET, P. -Y. VERKINDT, *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, Paris, Lamy, Coll. Axe du droit, 2011, n°80, pp. 56-57.

²⁷ Ph. WAQUET, « Avant-propos », Sem. Soc. Lamy 20003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, p. 3.

378. Si certaines interactions ont pu être envisagées, il s'avère qu'en l'état actuel, des résistances persistent ce qui illustre que la mise en place des fonctions des périmètres se heurtent encore à certaines situations factuelles qui méritent d'évoluer. Une seconde difficulté s'observe pour les périmètres de représentation qui relève de l'incapacité pour certains périmètres à répondre efficacement aux exigences liées aux prérogatives de l'instance représentative du personnel pour laquelle ils servent de cadre de référence. Cela constitue alors une autre situation de tension.

B. Des convergences inopportunes

379. Une autre situation particulière de tension s'illustre lorsqu'une institution de représentation doit, pour la réalisation de ses prérogatives, être à la fois proche de la collectivité de travail et, en même temps, participer à la décision de l'employeur. Ce sont les difficultés qui ont été rencontrées pour la mise en place du délégué syndical au sein d'un établissement distinct (1) mais aussi pour la détermination du périmètre du CHSCT (2). En ces hypothèses, des convergences ont pu être réalisées mais elles se révèlent inopportunes²⁸ en ce que les périmètres ne permettent pas la bonne réalisation des prérogatives de la représentation du personnel.

1. Les évolutions du périmètre de désignation du délégué syndical

380. L'évolution des contours du périmètre de l'établissement distinct. Les compétences du délégué syndical sont principalement la formulation de revendications salariales mais aussi la participation aux négociations collectives. Leur mise en œuvre emporte deux impératifs distincts pour le choix du périmètre de désignation du délégué : les revendications impliquent une connaissance du terrain alors que la négociation collective nécessite d'être relié à l'employeur²⁹. Avant que les difficultés liées à l'exigence de représentativité issue de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 n'influent sur le périmètre de désignation du délégué syndical, son évolution démontre une hésitation

²⁸ Cf. *supra* § n°336 et s.

²⁹ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016-2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016/2017, n°213-92, p. 336.

quant aux contours à lui accorder. Cette évolution dévoile une réelle hésitation quant aux choix du périmètre pour la désignation de ce représentant du personnel.

381. Initialement, les juges s'efforçaient d'identifier le périmètre de désignation du délégué syndical en respectant les impératifs de ses deux prérogatives³⁰. Le périmètre de l'établissement distinct se caractérisait notamment par une individualisation géographique³¹, la spécificité de l'activité concernée et considérée dans une certaine stabilité³². Plus rarement, était exigée la présence d'un représentant de l'employeur doté de certains pouvoirs³³. Les deux premiers critères énoncés – l'implantation géographique et la stabilité de l'entité - sont des illustrations d'une volonté de considérer une collectivité de salariés spécifique. En 1990, les juges de la Cour de cassation ont abandonné cette démarche et ont opéré « *un reversement complet de perspective* »³⁴ en ne retenant désormais que des critères stables et objectifs³⁵ basés sur la capacité décisionnelle du représentant de l'employeur au sein de l'établissement. Délégué du personnel et délégué syndical adoptent ainsi un périmètre aux contours identiques caractérisé par le pouvoir d'organisation de l'employeur afin, non plus de favoriser la proximité avec les salariés mais le dialogue avec l'employeur et, en creux, les conditions de la négociation collective³⁶. La convergence était discutable pour le délégué du personnel dont la participation à la décision patronale ne relève pas directement de ses prérogatives³⁷. La posture des juges a évolué, par un arrêt du 2 octobre 2001³⁸. Une

³⁰ Cass. Soc. 16 janvier 1985, n°84-60384, Bull. civ. V 1985, n°39, p. 28 : « *en décidant de regrouper les cafétérias en un établissement distinct, solution qui, loin d'apparaître fictive, traduisait la réalité d'une collectivité particulière de travailleurs en face d'instances dirigeantes autonomes et répondait ainsi au souci d'efficacité de la mission des délégués syndicaux, il a légalement justifié sa décision* ».

³¹ Cass. Soc. 28 février 1989, n° 88-60478, Bull. civ. V 1989, n° 147, p. 89.

³² Cass. Soc. 23 avril 1986, n°85-60723, Bull. civ. V 1986, n° 170, p. 133, cette décision précise que le représentant de l'employeur « *doit, dans un établissement distinct, être habilité à recevoir et à transmettre les revendications des délégués syndicaux, il n'est pas nécessaire qu'il puisse y apporter lui-même une solution* ».

³³ Cass. Soc. 16 janvier 1985, préc.

³⁴ I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 28, 1996, p. 171.

³⁵ Cass. Soc. 20 mars 1991, n°90-60386, Bull. civ. V 1991, n° 149, p. 93 : « *l'établissement distinct se définit comme un groupe de salariés ayant des intérêts communs et travaillant sous une direction unique, peu important que la gestion du personnel soit centralisée à un autre niveau, dès lors qu'il existe sur place un représentant de l'employeur qualifié pour recevoir les réclamations et transmettre celles auxquelles il ne pourrait pas donner suite* ». V. aussi Cass. Soc. 1^{er} avril 1998, n°96-60436, inédit.

³⁶ B. DESJARDINS, « La notion d'établissement en droit du travail », RJS 4/1993, pp. 215 et s. et de la même auteure « L'établissement », in G. BORENFREUND, M. -A. SOURIAU (dir.), *Syndicats et droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2008, *Syndicats et droit du travail*, p. 55.

³⁷ Cf. *supra* § n° 324 et s.

³⁸ Cass. Soc. 2 octobre 2001, n°00-60170, Bull. civ. V 2001, n° 296, p. 239 : « *un établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux, le regroupement d'au moins cinquante salariés, constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres et travaillant sous la direction d'un*

approche fonctionnelle du périmètre de désignation du délégué syndical a été choisie. L'accent est mis sur la détermination d'une collectivité de travail suscitant des revendications communes et spécifiques. Selon Savatier, la prééminence donnée à la collectivité de travail permet la pleine et entière réalisation du principe de participation des salariés³⁹.

La loi n°2008-789 du 20 août 2008⁴⁰ a engendré une nouvelle évolution du périmètre de désignation du délégué syndical. Son alignement interprété par les juges dans leur décision du 18 mai 2011⁴¹, au périmètre de mise en place du comité d'entreprise a eu pour effet d'accroître le rôle de négociation du délégué du syndical puisqu'il s'inscrit dans un périmètre où est présent un représentant effectif de l'employeur.

Bien qu'ayant donné leur aval sur le principe de concordance, toutes les conséquences n'avaient pas été envisagées par les partenaires sociaux qui ont formulé plusieurs critiques⁴². A notamment été soulevé un éloignement du délégué syndical de la base salariale⁴³. Les prérogatives de revendication du délégué syndical, tout comme l'action de proximité et d'implantation syndicale de la section syndicale⁴⁴ ne sont pas favorisées à travers cette organisation, l'accent étant mis sur la réalisation de la négociation

représentant de l'employeur »; note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2001, pp. 1129-1130 ; Cass. Soc. 24 avril 2003, n°01-60876, Bull. civ. V 2003, n° 141, p. 139, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2003, p. 780.

³⁹ J. SAVATIER *note préc. spéc.* p. 780.

⁴⁰ Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO 21 août 2008, p. 13064).

⁴¹ Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, Bull. civ. V 2011, n° 120, RJS 07/2011, pp. 567-568 ; note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1495, pp. 5-8 ; G. BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », RDT 2011, pp. 24-30 et « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419-426 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 141-144 ; P. RENNES, « Le cadre de désignation des délégués syndicaux : une combinaison téléologique », Dr. Ouvrier, 2011, n° 758, pp. 577-583 ; note L. DAUXERRE, « Syndicats-Élection d'un comité d'entreprise et désignation de délégués syndicaux : identité de périmètres », JCP S n°26, 28 juin 2011, 1314, V. aussi : Ph. MASSON, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1501, pp. 12-15. Cf. *supra* § n°344 et s.

⁴² Une des critiques repose sur la subjectivité du périmètre de l'établissement distinct. En effet, titulaire d'un pouvoir d'organisation, en tant que propriétaire des éléments constitutifs de l'entreprise, l'employeur peut décider d'accorder ou non une délégation de pouvoirs effective à son représentant au sein d'un établissement, critère primordial dans la caractérisation de l'établissement distinct dans cette hypothèse.

⁴³ Ph. MASSON, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1501, pp. 12-15, *spéc.* p. 13. De cette situation, résultait également une diminution du nombre des représentants syndicaux puisque les collectivités de travail générant des intérêts spécifiques sans référence à un centre de décision étaient plus nombreuses que celles soumises à un pouvoir identifiable.

⁴⁴ Art. L. 2142-1 C. trav.

collective⁴⁵. Ces remarques démontrent que le périmètre choisi ne permet pas la réalisation de toutes les actions du délégué syndical. Par la suite, l'intervention du législateur par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale⁴⁶ a attribué une définition du périmètre de désignation au plus proche des salariés afin de favoriser l'action de revendication du délégué syndical au détriment de son action de négociation⁴⁷. Se posent aussi des difficultés quant à l'organisation de la négociation collective d'établissement⁴⁸.

382. L'ambivalence des prérogatives du délégué syndical explique les nombreuses hésitations quant au choix de son périmètre mais aussi des convergences qui ont pu se réaliser⁴⁹. Il semble alors qu'un seul périmètre, au regard de leur fonction ne puisse traduire toutes les exigences des prérogatives. Cette difficulté s'illustre d'autant plus pour le périmètre d'implantation du CHSCT qui emprunte les mêmes contours que le périmètre du comité d'établissement.

2. L'inopportunité du périmètre d'implantation du CHSCT

383. Les incertitudes quant au périmètre de l'établissement distinct. Tout comme le délégué syndical, cette instance représentative du personnel se distingue par l'ambivalence de ses prérogatives : d'une part, certaines règles imposent une proximité avec les salariés afin de déceler les dangers inhérents aux conditions de travail⁵⁰, et, d'autre part, un contact avec le chef d'établissement pour recevoir les informations

⁴⁵ Ce rôle de négociateur mis en avant est également sujet à critique. En effet, la négociation d'établissement peut être source de différences de traitement entre les salariés si celle-ci est justifiée par des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Cass. Soc. 21 janvier 2009, n°07-43452, Bull. civ. V, 2009, n° 15, note Th. AUBERT-MONPEYSSSEN, « Égalité salarié et pluralité d'établissements », RDT 2009, pp. 321-322 ; C. RADÉ, « Variations autour de la justification des atteintes au principe à travail égal, salaire égal » , Dr. Soc. 2009, pp. 399-409 ; note J. -F. CÉSARO, « L'égalité entre établissements d'une même entreprise », JCP S n°14, 31 mars 2009, 1151). Cette exigence paraît être remplie lorsque la différence de traitement se justifie au regard de la spécificité des intérêts propres d'une communauté de travail. Or, cet élément ne sera plus présent avec le nouveau périmètre relatif à la mise en place du comité d'établissement qui souligne la spécificité sociale de l'établissement uniquement par un critère géographique et une nécessaire stabilité. Cf. *supra* § n°176.

⁴⁶ JO 6 mars 2014, p. 4848, note P. RENNES, Dr. Ouvrier 2013, n°777, pp. 282-286.

⁴⁷ L'action de revendication des délégués syndicaux est toutefois celle que les juges et les partenaires sociaux ont tendance à privilégier.

⁴⁸ Où doit se dérouler la négociation collective ? Le périmètre à retenir est-il celui qui délimite la collectivité de travail et ses intérêts ou celui qui permet une détermination du processus décisionnel ?

⁴⁹ Cf. *supra* § n° 349 et s.

⁵⁰ Art. L. 4612-1 à L. 4612-7 C. trav.: le CHSCT contribue à la prévention des risques liés à la santé physique et mentale et à la sécurité en procédant notamment à des analyses des risques et à des inspections et enquêtes.

nécessaires à la gestion des risques⁵¹ et être consulté sur ces questions⁵². Selon les dispositions de l'article L. 4611-1 du Code du travail, le CHSCT doit être implanté au niveau de l'établissement qui, selon les juges, doit comporter aussi un comité d'établissement. Par truchement, le périmètre d'implantation du CHSCT s'est orienté vers une fonction d'encadrement du processus décisionnel. Or, au regard des fonctions des périmètres et des prérogatives de l'institution, ne serait-il pas plus pertinent de faire converger ce périmètre vers un qui appréhende une collectivité de travail ?

Les attributions du CHSCT appellent à la connaissance des conditions de travail à travers des analyses⁵³, des inspections⁵⁴, des enquêtes⁵⁵ ou encore des auditions⁵⁶. Les représentants de cette instance doivent être au plus proche des salariés à l'instar des délégués du personnel. D'ailleurs, l'attribution supplétive des délégués du personnel démontre la possibilité d'implanter cette instance au plus proche des salariés⁵⁷. Une convergence avec leur périmètre serait bienvenue pour la réalisation des prérogatives de prévention des conditions de travail. Toutefois, la solution n'apparaît pas pleinement pertinente puisqu'en ce cas, la réalisation des missions d'information et de consultation des décisions patronales n'est pas facilitée. Le CHSCT a un devoir de contrôle et de participation aux décisions patronales qui est, dans cette perspective, niée.

384. Par conséquent, les périmètres présents appréhendant une collectivité ou identifiant un centre décisionnel sont inadaptés pour la mise en œuvre de cette instance, seule l'entreprise ou encore l'UES pourrait éventuellement convenir. Afin de tenir compte des particularités des activités, les juges ont précisé que l'établissement où s'implante le CHSCT peut aussi se subdiviser en secteur d'activité. Cette faculté s'inspire des dispositions de l'article L. 4613-4 du Code du travail qui prévoit que dans un établissement d'au moins cinq cents salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, plusieurs CHSCT eu égard aux activités exercées et aux différentes implantations géographiques⁵⁸. Les juges se sont aussi référés à la circulaire de 1993⁵⁹ qui

⁵¹ Art. L. 4612-8 C. trav.

⁵² Art. L. 4612-8 – 1 à L. 4612-18 C. trav.: le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail.

⁵³ Art. L. 4612-2 C. trav.

⁵⁴ Art. L. 4612-4 C. trav.

⁵⁵ Art. L. 4612-5 C. trav.

⁵⁶ Art. L. 4612-6 C. trav.

⁵⁷ Art. L. 2313-16 C. trav.

⁵⁸ La circulaire de 1993 (Circulaire DRT n°93-15, 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 modifié par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 et du décret n°93-449 du 23 mars 1993, abrogeant la circulaire n°14, 225 octobre 1983 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des

prévoyait l'individualisation des situations de risques communes à plusieurs travailleurs en raison de la nature des tâches, des modes d'organisation du travail ou de l'implantation des unités de production. Néanmoins, la détermination de la collectivité de travail est limitée puisque le cadre initial reste celui de l'établissement distinct dans une configuration hiérarchique. Certains jugent insuffisante la considération des collectivités de travail soumises à des conditions de travail et des risques professionnels spécifiques d'autant plus en raison de l'absence de caractérisation précise des secteurs d'activité⁶⁰. D'autres critiques sont intervenues quant à l'impérativité de retenir le périmètre de l'établissement.

385. Les incertitudes quant à une possible évolution vers le périmètre de l'entreprise. Le choix de l'établissement distinct comme périmètre d'implantation du CHSCT pose une autre difficulté dans l'hypothèse suivante : une entreprise qui possède plusieurs établissements dont seulement certains d'entre eux remplissent les conditions pour instaurer un CHSCT. Dès lors, seuls quelques salariés des établissements bénéficient de la protection du CHSCT. La question a été posée aux juges de la Cour de cassation⁶¹. Dans un arrêt du 19 février 2014⁶², ils ont affirmé que « *tout salarié employé par une*

conditions de travail) indique que le périmètre des CHSCT dans cette hypothèse s'identifie par des critères d'ordre topographique, par une individualisation de risques communs à certains travailleurs en raison de la nature des tâches, des modes d'organisation du travail et de l'implantation des unités de production. V. P. - Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *Le guide du CHSCT 2015-2016, op. cit.*, n°113. 42, p. 106.

⁵⁹ Circulaire DRT n°93-15, 25 mars 1993, *préc.*

⁶⁰ J. - B. COTTIN, « Les périmètres du CHSCT », RJS 10/2014, pp. 643-648. Il convient tout de même de souligner l'absence de caractérisation des secteurs d'activité visés en cette circonstance, même si la doctrine a précisé la nécessité de prendre en considération la nature de l'activité et ses risques inhérents, les particularités de l'organisation et enfin l'éloignement géographique. P. -Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *op. cit.*, n°113. 22, p. 103. Les juges ont, en effet, refusé la reconnaissance d'un même secteur d'activité à travers plusieurs établissements distincts, même en présence d'une UES. Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, Bull. civ. V 2009, n°157, RJS 08/2009, n°737, p. 644 ; note J. -B. COTTIN, « L'établissement, cadre de mise en place du CHSCT, n'est pas une notion fonctionnelle » JCP S n°43, 20 octobre 2003, 1483.

⁶¹ Deux thèses s'opposent : d'une part, « *celle privilégiant la proximité entre le CHSCT et les salariés, qui concluait à l'implantation [de celui-ci] sur le seul périmètre des sites employant cinquante salariés et plus et constituant un établissement distinct au sens du CHSCT. La présence sur le terrain des membres du CHSCT était ainsi préservée, mais au profit des seuls salariés du site concerné, cette analyse [pouvant] s'appuyer sur [. . .] l'article L. 4611-1 du code du travail, qui [. . .], à la différence des autres textes [. . .] vise [. . .] directement "l'établissement", et non pas le périmètre générique de l'"entreprise" [. . .] ; [d'autre part], celle privilégiant la possibilité pour tous les salariés [. . .] de dépendre d'un CHSCT, cette thèse [pouvant] s'appuyer sur la jurisprudence [paraissant] considérer que l'établissement distinct au sens de la mise en place du CHSCT [est] le même que [celui] au sens de la mise en place du comité d'établissement [. . .] », Cour de cassation, Mensuel du droit du travail, févr. 2014. 13 (www.courdecassation.fr/IMG/pdf/mdt_51_201402.pdf (dernière consultation le 04/10/2016)). V. aussi : I. DESBARATS, « Représentation du personnel dans l'entreprise : avancées, reculs ou statu quo », Dr. Soc. 2015, pp. 853-860.*

⁶² Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-12207, Bull. civ. V 2014, n°63, note J. -B. COTTIN, « Entreprise d'au moins cinquante salariés : tout salarié doit relever d'un CHSCT », JCP S n°21, 27 mai 2014, 1219. En

entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT ». À la lecture de cet attendu, un changement de périmètre est perceptible. Toutefois, le périmètre de mise en place du CHSCT est toujours aligné à celui d'implantation du comité d'entreprise⁶³. Les juges ont expliqué que « s'il y a un comité d'entreprise unique, il doit y avoir un CHSCT unique ou plusieurs CHSCT en fonction de secteurs d'activité mais couvrant également les salariés de tous les sites. S'il y a plusieurs établissements distincts, les CHSCT doivent être implantés sur les mêmes périmètres que les comités d'entreprises mais tous les salariés des différents établissements doivent relever d'un CHSCT »⁶⁴. L'évolution porte sur l'importance donnée à l'accès aux prérogatives du CHSCT et, de ce fait, de l'effectivité du droit de participation.

Présentée comme une confirmation, la décision rendue par la chambre sociale de la Cour de cassation, le 17 décembre 2014⁶⁵ est source d'une plus grande évolution. Les faits sont similaires puisqu'est concernée une entreprise qui employait environ cent quarante salariés répartis sur sept sites dont l'un seulement atteignait l'effectif de cinquante salariés. Les juges ont réitéré leur analyse mais il n'est plus précisé que l'entreprise possède un comité d'entreprise. C'est dans cette omission que l'évolution se dessine. En effet, lorsque l'employeur est dépourvu de toute contrainte⁶⁶ lui imposant de suivre une définition de l'établissement pour la représentation du comité d'entreprise, il est libre d'établir un périmètre autonome⁶⁷. Une définition propre à l'établissement distinct du CHSCT souhaitée par plusieurs auteurs pourrait ainsi voir le jour⁶⁸. Or, une dernière évolution, cette fois, législative, du droit a modifié cette destinée.

l'espèce, une entreprise comportait plus de mille salariés répartis sur plus de quarante sites dont un seul possédait un effectif supérieur à cinquante salariés. L'employeur a organisé la désignation de la délégation du personnel à cette instance mise en place au niveau du seul établissement remplissant la condition d'effectif. Une organisation syndicale a contesté cette démarche et a demandé l'annulation de la désignation des membres du CHSCT.

⁶³ L'entreprise possède quarante sites relevant d'un comité d'entreprise unique.

⁶⁴ Cour de cassation, Mensuel du droit du travail, févr. 2014, précité.

⁶⁵ Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-60165, Bull. civ. V, 2014, n°309 ; note G. AUZÉRO, « Le périmètre de mise en place du CHSCT. », JCP G n°4, 26 janvier 2015, 95 ; J. -B. COTTIN, « Entreprise de 50 salariés : pas de salariés hors CHSCT, », JCP S n°9, 3 mars 2015, 1071.

⁶⁶ Les contraintes reposent sur la détermination conventionnelle des périmètres ou encore leur détermination par voie administrative. Cf. *infra* – Les transformations volontaires des périmètres.

⁶⁷ Sous le contrôle du juge judiciaire. V. art. L. 4613-3 C. trav.

⁶⁸ V. par exemple : P. -Y. VERKINDT, *Les CHSCT au milieu du gué*, 28 février 2014, p. 46, document disponible à l'adresse suivante <http://www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-11.pdf> (dernière consultation le 04/10/2016) ; J. -B. COTTIN, *Le CHSCT*, Paris, Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2^{ème} Éd., 2012, §47 ; Rapport de la Cour de cassation, 2012, p. 430 ; I. DESBARATS, *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 28, 1996, p. 162 ; F. PETIT, *La notion de*

Sous l'influence des évolutions jurisprudentielles, la loi n°2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015⁶⁹ a modifié l'énoncé de l'article L. 4611-1 du Code du travail. Dans l'étude d'impact de la loi, il est expressément précisé la volonté de prendre en considération la décision des juges du 19 février 2014⁷⁰, afin de créer « *le droit pour tout salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés d'être couvert par un CHSCT, même lorsqu'il travaille dans un établissement de moins de 50 salariés* »⁷¹. Désormais selon l'art. L 4611-1 du Code du Travail, « *les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* ».

Au lieu d'affirmer la présence d'un nouveau périmètre⁷², le législateur préfère garantir la présence d'un CHSCT dans l'entreprise ou les établissements de plus de cinquante salariés. À défaut, les salariés sont rattachés à un établissement qui a mis en place cette instance. Ce mécanisme n'est pas inédit car il se retrouve, depuis longtemps dans la mise en place des délégués du personnel⁷³ ou encore pour la désignation des délégués syndicaux⁷⁴. La solution choisie n'emporte pas la conviction car elle induit une opposition à la réalisation d'une partie des compétences du CHSCT qui se veut au plus près des salariés. Quoi qu'il en soit, les perspectives de la loi nouvelle témoignent des difficultés des choix des périmètres et imposent un renouvellement de leur pensée globale en ne tenant compte que de leur fonction essentielle.

représentation dans les relations collectives de travail, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 291, 2000, n°41, p. 49.

⁶⁹ JO 18 août 2015, p. 14346. V. J. -B. COTTIN, « Le CHSCT après les lois des 6 et 17 août 2015 », JCP S n°41, 6 octobre 2015, 1355.

⁷⁰ Cass. Soc. 19 février 2014, *préc.*

⁷¹ Etude d'impacts – Projet de loi relatif au dialogue sociale et à l'emploi – 21 avril 2015, p. 97 (dernière consultation le 04/10/2016).

⁷² L'étude d'impact fait toutefois référence à l'établissement distinct au sens du CHSCT, Etudes d'impacts, *op. cit.*, p. 97.

⁷³ Cass. Soc. 21 mars 1986, n°85-60427, Bull. civ. V 1986, n° 224, p. 173 : « *Attendu que, lorsque des centres d'activité d'une entreprise, géographiquement écartés, n'atteignent pas, pris isolément, l'effectif minimum exigé pour l'élection de délégués du personnel, il y a lieu soit de les regrouper entre eux soit de les rattacher à un centre plus important en nombre de salariés afin de ne pas priver le personnel qui y sert de la possibilité d'avoir ses intérêts défendus par un délégué* » ; Cass. Soc. 28 février 1989, n°88-60478, Bull. civ. 1989, n°147, p. 89 ; Cass. Soc. 12 janvier 1993, n°92-60122, *inédit* ; Cass. Soc. 5 avril 1994, n°93-60373, *inédit* ; Cass. Soc. 8 février 1995, n°94-60045, *inédit* ; Cass. Soc. 8 février 1995, n°94-60045, *inédit*.

⁷⁴ Cass. Soc. 25 octobre 1995, n°95-60027, *inédit* ; Cass. Soc. 27 novembre 1996, n°95-60933, *inédit* ; Cass. Soc. 5 décembre 2000, n°99-60327, *inédit*.

386. L'analyse tant des périmètres d'implantation du CHSCT que du délégué syndical démontre que les périmètres peuvent parfois apparaître insuffisants pour traduire les impératifs de certaines instances de représentation. En ces hypothèses, la meilleure réalisation des prérogatives des représentants suggère une évolution des périmètres. Au lieu d'en choisir un seul dont les contours ne peuvent appliquer efficacement les fonctions de représentation, pourquoi ne pas multiplier le périmètre par deux, l'un appréhendant une collectivité de travail, l'autre faisant le lien avec le centre décisionnel ? Là se pose une évolution nécessaire. Avant d'envisager de possibles palliatifs, d'autres situations de tensions se présentent à travers des concordances non réalisées.

C. Les concordances non réalisées

387. Une autre situation de tension se présente parmi les relations entre les périmètres présents au sein des relations professionnelles. Il s'agit précisément des situations où la concordance entre les périmètres de représentation et ceux de la mesure de la représentativité n'est pas appliquée. L'organisation des périmètres de désignation de la délégation du personnel du CHSCT ont démontré la complexité de leurs influences réciproques⁷⁵. Les discordes entre les périmètres sont encore plus explicites dans le cadre des périmètres du délégué syndical. En effet, si les dispositions de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 répondent à certaines critiques en instaurant un possible périmètre de l'établissement distinct sous les traits d'une collectivité de travail⁷⁶, elles instaurent de nombreuses apories dans l'organisation des périmètres. Des distorsions se produisent entre, d'une part, le périmètre de mesure de la représentativité du délégué syndical et son espace de désignation et d'autre part, le périmètre de mesure de l'audience personnelle du délégué syndical et son espace de désignation.

388. Les situations en cause. La caractérisation retenue de l'établissement distinct dans l'article L. 2143-3 alinéa 4 du Code du travail se distingue du périmètre de mesure de représentativité. Si des enchevêtrements sont possibles (car le périmètre du comité d'établissement recoupe aussi une collectivité de travail⁷⁷), une concordance

⁷⁵ Cf. *supra* § n° 335.

⁷⁶ Cf. *supra* § n° 277.

⁷⁷ La soumission à une même source de pouvoir est aussi constitutive d'une collectivité de travail. G. BORENFREUND, « L'établissement distinct : unité de représentation », Sem. Soc. Lamy 2003 Suppl.,

parfaite n'existe plus⁷⁸. La volonté initiale des partenaires sociaux et du législateur de 2008 est bafouée puisque la légitimité du délégué syndical n'est pas parfaite. Le délégué syndical représente une collectivité de travail alors qu'il n'est pas certain que tous aient eu la possibilité de participer aux élections professionnelles. Cela vaut également pour la mesure de l'audience personnelle du délégué du personnel exigée à l'alinéa 2 de l'article précité. Le salarié susceptible d'être désigné comme délégué syndical doit avoir été candidat aux élections dans l'entreprise, que ce soit aux élections du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel, et avoir recueilli au moins dix pourcents des voix au premier tour sur son nom, en tant que titulaire ou en tant que suppléant⁷⁹. Or, la désignation du délégué syndical dans un périmètre distinct de la mesure de l'audience électorale heurte également cette exigence de légitimité liée à la personne du candidat.

389. Critiques quant au périmètre de mesure de représentativité. Face à l'absence d'alignement des périmètres de représentativité et de représentation, plusieurs critiques peuvent être formulées. Une première observation peut être faite quant à la pertinence du périmètre choisi pour la mesure de l'audience électorale. L'option du périmètre de l'établissement distinct a été retenue par des considérations pragmatiques puisque c'est pour cette instance de représentation que les salariés sont le plus mobilisés. Or, la notion de représentativité, en raison de l'aptitude qu'elle confère au représentant syndical, aurait dû conduire à un périmètre dont la fonction est d'appréhender une collectivité de travail. La dimension sociologique de la représentativité commande qu'elle soit appréciée au lieu où l'identification des intérêts aux salariés est la plus précise⁸⁰. Cependant, ce n'est pas le cas du périmètre du comité d'établissement qui a pour vocation

n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 44-50, spéc. p. 46: « il est vrai également que la communauté d'intérêts entre les salariés de l'unité considérée peut apparaître comme le simple corollaire de l'existence d'un groupe stable de salariés (...) ». De plus, le rôle assigné au comité d'établissement est l'expression des intérêts des salariés, son périmètre d'implantation doit l'identifier pour rendre l'action du comité effective (Art. L. 2327-7 C. trav.). Le périmètre doit assurer les deux fonctions, appréhender une collectivité de travail dont les intérêts seront opposés lors de l'élaboration de la décision patronale, ce qui témoigne de son ambivalence.

⁷⁸ E. CLÉMENT, « La définition légale de l'établissement distinct, périmètre de la désignation des délégués syndicaux », *Dr. Soc.* 2014, pp. 1053-1056.

⁷⁹ Art. L. 2143-3 alinéa 2 C. trav.

⁸⁰ S. YANNAKOUROU, *L'état, L'autonomie collective et le travailleur. Etude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 247, 1995, p. 303: « La représentativité est la qualité sociologique d'un agent, qui lui confère la capacité de s'identifier aux aspirations d'un groupe social, afin de pouvoir exprimer celles-ci avec fidélité et crédibilité. Dans ce processus d'identification, l'agent puise une légitimité de fait, lui, permettant de prétendre à la représentation du groupe ».

principale de mettre en relation le représentant des salariés au centre décisionnel⁸¹. L'organisation des périmètres rencontre une anicroche qui ne peut être surmontée que par une intervention du législateur puisque les conditions de mesure de la représentativité ont été déclarées d'ordre public absolu⁸². Une autre perspective serait de retenir une mesure de la représentativité dans des conditions moins strictes.

390. L'analyse des relations entre les périmètres démontre qu'il existe de nombreuses situations de tension répondant à des circonstances propres. La mise en lumière de ces différents cas permet d'envisager une réflexion sur les possibilités de recomposition des périmètres par l'instauration d'une meilleure articulation entre eux.

§2 – Vers une recomposition des périmètres ?

Les différentes situations de tension des périmètres ont mis en exergue de nombreuses difficultés. La nécessité de repenser leur composition s'impose par l'instauration de nouvelles modalités d'articulation entre eux. Sur la base de prémices présentes au sein du droit positif, quelques propositions peuvent être formulées, la première tend à assouplir les conditions de concordance (**A**) et la seconde envisage l'instauration d'une nouvelle coordination des périmètres (**B**).

⁸¹ Cf. *supra* § n°298.

⁸² Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, Bull. civ. V 2011, n° 9, RJS 03/2011, n° 246, pp. 222-223 ; note I. ODOUL-ASOREY, « L'intangibilité du périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale », RDT 2011, pp. 255-257 ; note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP G n°4, 24 janvier 2011, 173 ; B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-422 ; Cass. Soc. 18 mai 2011, Bull. civ. V 2011, n° 116, RJS 07/2011, pp. 563-565, note A. BROUSSE, « L'audience électorale érigée au rang de règle d'ordre public absolu », RDT 2011, pp. 449-451 ; note J. -Y. KERBOURC-H, « Détermination de la représentativité par l'audience syndicale : une règle d'ordre public absolu », JCP S n°37, 13 septembre 2011, 1404. La légitimité électorale du salarié susceptible d'être désigné comme délégué syndical est d'ordre public et ne saurait être remise en cause que ce soit par un accord collectif ou par un engagement unilatéral de l'employeur. Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-26457, Bull. civ. V 2013, n° 143, RJS 08/2013, n° 620, pp. 546-547 ; note F. PETIT, « Le sort des désignations syndicales obtenues par tolérance », Dr. Soc. 2013, pp. 651-652 ; Y. PAGNERRE, « Choix du délégué syndical : des règles d'ordre public absolu », JCPS S n°30, 23 juillet 2013, 1316.

A. Une nouvelle appréciation de la concordance des périmètres

391. L'exigence de concordance concerne les instances représentatives du personnel dont la légitimité doit être acquise par une mesure de la représentativité. Cette règle appliquée avec rigueur à la suite de la loi du 20 août 2008 a perturbé l'organisation des périmètres en instaurant des interactions entre certains périmètres mais a engendré aussi des tensions. C'est sur la base des critiques formulées à l'encontre de l'application de cette règle que des propositions nouvelles quant à l'organisation peuvent être formulées.

392. Critiques quant à l'exigence d'une représentativité parfaitement concordante. Face au décalage des périmètres présents dans la désignation des représentants syndicaux, certains auteurs dont Georges Borenfreund, notamment, ont rejeté l'argument tenant à une application concordante⁸³. Pour cet auteur, le principe de concordance permet un exercice légitime des prérogatives syndicales mais il ne découle pas, du moins dans l'impérativité appliquée par les juges de la Cour de cassation, de l'interprétation combinée des articles L. 2121-1, 5°, L. 2232-17, L. 2122-1, L. 2143-3 et L. 2143-12 du Code du travail⁸⁴. Pour étayer ses propos, il renvoie aux conditions de mesure de la représentativité dans les entreprises publiques à statut. Se prononçant sur les conditions de désignation d'un délégué syndical au sein de la société nationale des chemins de fer français (SNCF)⁸⁵ dont les conditions ont été modifiées par une décision interministérielle du 6 mars 2009, pris en application de l'article 1 du décret n°50-637 du 1^{er} juin 1950 portant sur les relations collectives au sein de la SNCF⁸⁶, les juges du Conseil d'État ont validé une mesure de représentativité à travers une application souple du principe de concordance⁸⁷.

⁸³ G. BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », RDT 2011, pp. 24-30 ; « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419-426.

⁸⁴ G. BORENFREUND, *art. préc.*

⁸⁵ La société nationale des chemins de fer français (SNCF) est un établissement public industriel et commercial dont le personnel est soumis à certaines règles dérogatoires comme le dispose la loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs (JO 31 décembre 1982, p. 4004). J. -C. LOUPIEN, « Le statut des agents de la SNCF », AJDA 1991, pp. 608 et s.

⁸⁶ Art. 1^{er} du décret n°50-637 du 1^{er} juin 1950 modifiant les attributions du conseil d'administration de la SNCF en matière de personnel abrogé par le décret n°2015-141 du 10 février 2015 relatif à la commission du statut particulier mentionné à l'article L. 2101-2 du Code des transports (JO 11 février 2015, p. 2556).

⁸⁷ CE 11 octobre 2010, n°327660, *Lebon* ; rapp. M. VIALETTES, « Les nouvelles règles de représentativité syndicale à la SNCF », Dr. Soc. 2011, pp. 186-195. Le rapporteur souligne notamment que le principe de concordance ne constitue qu'une modalité du droit de la représentativité.

Pour le rapporteur de cette décision, le périmètre de désignation du délégué syndical doit rendre « *compte de la mission double des délégués syndicaux : faire le lien avec les salariés, ce que leur permet leur implantation dans les établissements locaux et négocier, ce que leur permet leur implantation auprès de l'établissement régional* » ; il peut dès lors être « *positionné [s] au niveau du comité d'établissement ou au niveau de chaque établissement local qui en dépend au sens de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel dans les établissements du 11 janvier 1996* »⁸⁸. Ce sont les syndicats représentatifs au niveau de l'établissement régional qui désignent les représentants syndicaux dans ces deux espaces. Dès lors, tant que l'organisation syndicale acquiert une représentativité au sein de l'entreprise ou de l'établissement, il peut désigner un représentant à ce niveau mais aussi dans toutes ses subdivisions. La concordance entre les périmètres est présente mais appliquée de manière plus souple car elle n'est pas appréciée dans chaque entité subdivisée.

393. Des exemples d'application. L'admission d'une représentativité plus flexible a reçu quelques applications récentes. Les juges ont ainsi décidé qu'une correspondance parfaite n'était pas nécessairement exigée entre les périmètres de représentativité de l'organisation syndicale, auteur de la désignation, et le périmètre de mesure de l'audience personnelle du candidat⁸⁹. Le périmètre de mesure de l'audience personnelle du délégué ne doit pas impérativement recouvrir « *l'intégralité du périmètre au sein duquel s'apprécie la représentativité de l'organisation syndicale ou celui au sein duquel doit s'exercer le mandat qu'elle confère au salarié* »⁹⁰. Cette solution résulte de l'interprétation de l'article L. 2143-3 alinéa 1 du Code du travail, qui contrairement aux modalités de mesure de la représentativité des organisations syndicales, prévoit une alternative entre les élections professionnelles servant de référence à la mesure de la

⁸⁸ M. VIALETES, *rapport préc.*

⁸⁹ Cass. Soc. 28 septembre 2011 n°11-10601, Bull. civ. V 2011, n° 211 ; RJS 12/2011, n° 986, pp. 866-867 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Désignation d'un délégué syndical : mesure de l'audience individuelle des candidats aux élections professionnelles », RDT 2011, p. 716 ; note E. JEANSEN, « Audience personnelle du délégué syndical : peu importe le scrutin », JCP S n°45, 8 novembre 2011, 1509. Cass. Soc. 28 novembre 2012, n°12-13628, Bull. civ. V 2012, n° 309, RJS 02/2013, pp. 125-126, note E. JEANSEN, « Audience personnelle du délégué syndical : peu importe le périmètre de l'établissement distinct », JCP S n° 5, 29 janvier 2013 ; 1061, F. PETIT, « Le périmètre d'appréciation des résultats électoraux en vue de la désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2013, pp. 185-186.

⁹⁰ Cass. Soc. 28 novembre 2012, *préc.* Une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner comme délégué syndical un salarié ayant obtenu dix pourcents aux élections des délégués du personnel d'établissement.

représentativité⁹¹. De plus, l'interaction entre les périmètres par le principe de concordance ne pouvait être opérée au détriment des syndicats⁹².

Cette solution s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation. En effet, l'exigence de l'audience personnelle du délégué syndical a pourtant reçu de nombreuses critiques. Les organisations syndicales ont estimé que cette obligation constituait une atteinte directe au principe de liberté de l'action syndicale. Nonobstant les différents recours réalisés, la disposition a été déclarée conforme à la Constitution⁹³ et au droit européen⁹⁴. Afin de concilier la liberté syndicale et le respect des choix des salariés et en application des préconisations de l'OIT⁹⁵, les juges de la Cour de cassation ont choisi d'adopter une interprétation souple de ces dispositions⁹⁶. Par exemple, ils ont affirmé que le score personnel de dix pourcents pouvait être obtenu à n'importe quel scrutin, que ce soit l'élection des délégués du personnel, de la délégation du personnel au comité d'entreprise ou le cas échéant du comité d'établissement⁹⁷.

⁹¹ La mesure de la représentativité des organisations syndicales se réalise par les élections professionnelles du comité d'entreprise ou comité d'établissement et c'est seulement en cas de carence que les résultats pour la mise en place des délégués du personnel peuvent être mobilisés. Cass. Soc. 13 juillet 2010, n° 10-60.148, Bull. civ. V 2010, n° 176, note F. PETIT, Dr. Soc. 2013, p. 1113 ; note B. GAURIAU, « Délégué syndical : mesure d'audience », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1402 et « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116 ; Cass. Soc. 14 décembre 2010, n°10-14751, Bull. civ. V 2010, n° 291, RJS 02/2011, pp. 149-150 ; note B. GAURIAU, *préc.*

⁹² L'hypothèse était la suivante : une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ne pouvait pas désigner un représentant de la section syndicale puisqu'il n'était pas représentatif au sein de cet établissement. Cf. *supra* § n°344 et s.

⁹³ Cons. Const. n°2010 – 63 64 65 QPC, 12 novembre 2010, (JO 13 novembre 2010, p. 20238).

⁹⁴ Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60426, 09-60429, Bull. civ. V 2010, n° 100, RJS 06/2010, pp. 460-461, note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « La représentativité syndicale à la française n'est pas contraire aux textes européens », Dr. Soc. 2010, pp. 547-650 ; note A. BRAUN, P. RENNES, « Un sens à la représentativité syndicale, Dr. Ouvrier n°745, pp. 405-417 ; note B. GAURIAU, « Syndicats : Brest suite et fin », JCP S 22 juin 2010, 1259 ; V. aussi : L. PÉCAUT-RIVOLIER, F. PETIT, « Le redéploiement des forces syndicales. Enjeux et mesures de l'audience électorale », Dr. Soc. 2010, pp. 1168-1175 ; note I. BERTRAND, « Représentativité des syndicats : validité du seuil de dix pourcents », D. 2010, p. 1150 ; note S. BÉAL, C. TERRENOIRE, JCP E n°20, 20 mai 2010.

⁹⁵ Décision OIT 16 novembre 2011 qui préconise une interprétation large : « *Tout en prenant dûment note des conditions strictes de recours aux formes de négociation dérogatoires prévues par la loi, le comité souhaite attirer l'attention du Gouvernement sur la nécessité de veiller à ce que la mise en œuvre de ces dispositions dans la pratique n'aboutisse pas à une situation de recours plus systématique à la négociation avec des représentants élus ou mandatés au détriment de la négociation avec des délégués syndicaux* ». 362° Rapport du Comité de la liberté syndicale du BIT, GB 312/INS/9, 16 novembre 2011. V. sur ce point : S. MITTERAND, I. ODOUL-ASOREY, « Décision de l'OIT sur la loi du 20 août 2008, quelles suites ? », RDT 2012, p. 107.

⁹⁶ F. PETIT, « Les syndicats mis à l'épreuve des scrutins », Dr. Soc. 2011, pp. 1241-1253 ; G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *La négociation collective en entreprise*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 2^{ième} Éd., 2010, p. 134 ; M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°412-71, p. 950.

⁹⁷ Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°11-10601, Bull. civ. V 2011, n° 211 ; RJS 12/2011, n°986, pp. 866-867 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Désignation d'un délégué syndical : mesure de l'audience individuelle

Comme le commente un auteur, la Cour de cassation « a fait le choix de privilégier la liberté de l'élu et de la rendre irréductible », donnant toute l'effectivité à la théorie du mandat représentatif⁹⁸. Néanmoins, cette situation suppose *a minima* une superposition partielle⁹⁹, et, par conséquent, un lien tout de même présent avec les prérogatives de l'organisation syndicale « désignataire ». Une concordance parfaite n'est donc plus exigée, ce qui rejoint les hypothèses retenues pour le collège désignatif du CHSCT. Il suffit qu'une partie des périmètres coïncide pour que la condition soit remplie et que la légitimité du candidat soit acquise dans son futur périmètre d'exercice.

394. Ainsi par une conception renouvelée de l'exigence de concordance, certaines difficultés relatives à la composition des périmètres peuvent se résoudre. Une autre solution se présente aussi pour établir une articulation plus pertinente entre les périmètres ayant des fonctions distinctes.

B. Une nouvelle coordination des périmètres

395. Une coordination en développement pour les périmètres du CHSCT. Le périmètre d'implantation du CHSCT se heurte à l'insuffisance de certains périmètres qui ne peuvent traduire des conditions de mise en place optimum pour cette instance. Une solution serait de retenir deux périmètres, l'un appréhendant une collectivité de travail et un second associé à un centre décisionnel qui serait une instance coordinatrice. Ainsi, un CHSCT local serait implanté dans un périmètre constitué de salariés ayant un intérêt propre¹⁰⁰ et une instance centrale serait mise en place au sein de l'entreprise où se réalisent les politiques de prévention des risques et se décident les modalités des conditions de travail. Le CHSCT central aurait une « vision générale de l'organisation des conditions de travail et [il pourrait] coordonner les réponses apportées par les différents CHSCT implantés dans les établissements »¹⁰¹. Toutefois, les règles relatives à la répartition des compétences peuvent constituer une difficulté car les attributions des

des candidats aux élections professionnelles », RDT 2011, p. 716; note E. JEANSEN, « Audience personnelle du délégué syndical : peu importe le scrutin », JCP S n°45, 8 novembre 2011, 1509.

⁹⁸ F. PETIT, Répertoire Dalloz- *Représentants du personnel (Élections)*, n°46.

⁹⁹ E. JEANSEN, note sous Cass. Soc. 28 novembre 2012, *préc.*

¹⁰⁰ Il s'agit du même périmètre identifié pour la mise en place des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

¹⁰¹ P. – Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *op. cit.*, n°113-51, pp. 108-109.

CHSCT ne peuvent pas être définies en raison des pouvoirs du chef d'établissement¹⁰² puisque ce dernier ne serait plus la caractérisation essentielle du périmètre de l'établissement distinct accueillant cette instance représentative du personnel. Une évolution des prérogatives du CHSCT serait à envisager. La proposition n'a pas l'avantage d'une simplicité¹⁰³ mais elle traduit les impératifs de représentation des salariés en matière d'hygiène, de santé et de sécurité : l'intérêt des salariés doit être identifié au plus juste afin de s'exprimer auprès de l'employeur ou de son représentant compétent.

396. D'ailleurs, cette orientation semble à l'œuvre depuis quelques années au sein du droit positif à travers l'institution de l'instance de coordination des CSHCT¹⁰⁴. Établie par l'article 8 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi¹⁰⁵, cette instance est le reflet de nombreuses propositions doctrinales qui sont également le reflet d'une pratique intense¹⁰⁶. Réglementée aux articles L. 4612-8 à L. 4612-13 du Code du travail, l'instance est instaurée à l'initiative de l'employeur, dans une entreprise comportant plusieurs établissements¹⁰⁷ dont les conditions de travail vont être modifiées. Elle a pour objectif d'éviter les consultations parcellaires des multiples CHSCT lors des grands projets d'entreprise. Sa mission première est d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé¹⁰⁸. « *Il s'agit donc de faire en sorte*

¹⁰² Art. L. 2327-2 C. trav.

¹⁰³ Elle instaure une nouvelle superposition d'institutions représentatives du personnel.

¹⁰⁴ B. TEYSSIE, « L'organisation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », JCP S n°23, 5 juin 2007, 1439 ; H. GUYOT, « Réflexions relatives à l'institution d'un CHSCT central », JCP S n°36, 7 septembre 2010, 1340.

¹⁰⁵ JO 16 juin 2013, p. 9958. Le dispositif était présent dans l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi (art. 12,7). V. aussi Décret n°2013-552 du 26 juin 2013 relatif au CHSCT et à l'instance de coordination (JO 28 juin 2013, p. 10723).

¹⁰⁶ P. – Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU, *op. cit.*, n°113-51, p. 108 ; H. GUYOT, *article préc.* Un des exemples topiques est celui de la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conventionnel par l'accord de branche de la production de l'audiovisuel – art. XII. l'annexe à la convention collective nationale de la production de l'audiovisuel : accord du 22 février 2010 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au paritarisme. Disponible à l'adresse suivante : http://www.uspa.fr/public/documentation/CCN_PAV_010911.pdf (derrière consultation le 04/10/2016). Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail central ainsi institué a pour mission de mener une action globale de prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail mais aussi de représenter les établissements dépourvus de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail soit en raison d'une carence ou d'un effectif trop faible. Les juges se confrontent régulièrement à ce dispositif conventionnel pour lequel ils ne disposent pas d'indication légale pour interpréter les dispositions de ces instances dont il faut pourtant ordonner dans l'ordre juridique légal. Cass. Soc. 4 décembre 2013, n°12-22350, *inédit*, note J. -B. COTTIN, « Pas d'expertise au niveau local lorsque le CHSCT central conventionnel y a déjà procédé », JCP S n°5, 4 février 2014, 1050.

¹⁰⁷ Au moins deux.

¹⁰⁸ Dans le cas mentionné où le projet modifie les conditions de santé et de sécurité ou lorsque les conditions de travail sont modifiées dans les conditions de l'article L. 4312-8-1 C. trav. et selon les modalités prévues à l'article L. 4614-13 C. trav.

qu'il n'y ait qu'une seule expertise même lorsqu'un projet concerne plusieurs CHSCT qui, en l'absence de l'instance de coordination, auraient pu ordonner autant d'expertises que de CHSCT concernés »¹⁰⁹. Initialement, seule cette compétence relevait de cette instance de coordination, ce qui a suscité une forte critique. Les possibilités de consultation n'étaient que facultatives et à la discrétion de l'employeur. Les souhaits des partenaires sociaux formulés dans l'ANI de janvier 2013¹¹⁰ qui la considéraient comme une préfiguration d'une CHSCT central, n'étaient pas respectés. Pierre-Yves Verkindt, dont le rapport rendu en 2014, recommande l'instauration d'une telle instance¹¹¹ a qualifié ces dispositions de réponse « *de rationalisation des pratiques d'expertise dans les entreprises à forme complexe* »¹¹². Pour pallier ces critiques ; la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi¹¹³ a rajouté un alinéa supplémentaire à l'article L. 4616-1 du Code du travail ¹¹⁴: Dès lors, l'instance de coordination est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les CHSCT locaux concernés ne sont consultés individuellement que sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement¹¹⁵. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au

¹⁰⁹ L. PÉCAUT-RIVOLIER, « L'instance de coordination des CHSCT », Cah. Sociaux, 2013, n°254, p. 302 ; V. aussi P. -Y. VERKINDT, « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi. Le CHSCT et l'instance de coordination dans la loi n°2013-14 du 14 juin 2013 », Dr. Soc. 2013, pp. 726-732.

¹¹⁰ Art 12, 7 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi : « *Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai prefix d'intervention de l'expert-comptable et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés* ».

¹¹¹ P. -Y. VERKINDT, *Les CHSCT au milieu du gué*, 28 février 2014, <http://www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-11.pdf> (dernière consultation le 04/10/2016), pp. 57-58. Pour autant, la proposition d'un accord de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions central ne fait pas consensus et Pierre-Yves Verkindt n'a pas hésité à affirmer que cette création ne serait pas nécessaire car il lui manquerait la proximité inhérente aux missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette critique permet de préciser que la force de proximité serait acquise par les CHSCT implantés dans des périmètres sociaux alors que les décisions globales seraient élaborées au niveau global sur proposition, avis, négociation des CHSCT locaux.

¹¹² P. - Y. VERKINDT, *art. préc. spec.* p. 57.

¹¹³ JO 18 août 2015, p. 14346, V. aussi J. -B. COTTIN, « Le CHSCT après les lois des 6 et 17 août 2015 », JCP S n°41, 6 octobre 2015, 1355, n° 27.

¹¹⁴ Art. L. 4616-1 C. trav. : « *L'instance temporaire de coordination, lorsqu'elle existe, est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifique à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement* ».

¹¹⁵ Art. L. 4616-1, al. 3 C. trav. Lors d'une consultation commune entre les CHSCT locaux et l'instance de coordination, la consultation des CHSCT locaux précèdent celle de l'instance de coordination. L'avis rendu par chaque CHSCT doit être transmis à l'instance de coordination au plus tard sept jours avant la date à laquelle cette dernière est réputée avoir été consultée et avoir rendu un avis négatif. Art. R. 4616-8 III C. trav.

travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels¹¹⁶ a précisé le régime de l'instance de coordination en indiquant que la consultation des CHSCT précède celle de l'instance et qu'un accord collectif peut modifier l'ordre et les délais de leur consultation¹¹⁷.

397. L'évolution des compétences de l'instance de coordination des CHSCT tend à confirmer l'hypothèse d'une articulation entre la proximité des salariés pour la connaissance des éléments de santé, de sécurité des salariés et de leurs conditions de travail et celle du processus décisionnel qui met en action les politiques de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

398. Une nouvelle perspective pour les périmètres du délégué syndical. Une proposition de coordination nouvelle des périmètres peut aussi être réalisée au regard des attributions de chaque représentant syndical. La recomposition qui peut être proposée s'appuie sur les fonctions dégagées des périmètres. Le délégué syndical, en charge de la négociation collective¹¹⁸ pourrait requérir un périmètre au plus proche du centre décisionnel afin de réaliser sa mission qui serait désormais unique. Le représentant de la section syndicale se chargerait des prérogatives de revendication. Ce dernier serait alors implanté, tout comme la section syndicale, au sein d'un périmètre appréhendant une collectivité de travail susceptible de générer des intérêts propres, identiques à ceux des délégués du personnel¹¹⁹. Une scission serait alors réalisée dans l'alignement des périmètres¹²⁰ en raison de la redistribution plus précise des compétences de chaque représentant. Cette solution a tout de même ses limites car pour la pertinence de la négociation, il faut que le délégué syndical puisse être averti des doléances des salariés,

¹¹⁶ JO 9 août 2016. J-Y. KERBOURC'H, « La réformer des institutions représentatives du personnel et du droit syndical », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1303.

¹¹⁷ Art. L. 4616-3 C. trav. À défaut d'accord, les délais sont déterminés par décret en Conseil d'État (décret prévu en octobre 2016 selon le calendrier prévisionnel dressé par le ministère du travail).

¹¹⁸ Art. L. 2232-12 et s. C. trav.

¹¹⁹ P. ADAM, « L'action syndicale non représentative dans l'entreprise. Sur quelques règles de conjugaison », Dr. Ouvrier 2014, n°786, pp. 1-11, spéc. p. 6 : « Sa mission première, préparer les prochaines élections électorales, devrait au contraire, le fixer au plus près des collectifs de travail ».

¹²⁰ L'alignement des périmètres de désignation du délégué syndical et celui d'institution de la section syndicale ne devrait alors plus être absolu. Des périmètres distincts pourraient être envisageables dès lors que sont au moins présents deux adhérents dans le périmètre considéré. Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-60599, 09-60048, Bull. Civ. V n°178, RJS, 10/2009, pp. 714-715 ; Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-60278, Bull. civ. V 2010, n°177, RJS 08/2010, pp. 615-616 ; Cass. Soc. 29 octobre 2010, n°09-60484, Bull. civ. V 2010, n°251, note C. NICOD, « Quel cadre pour la désignation du représentant de la section syndicale dans les entreprises composées d'établissements distincts », RDT 2011, pp. 50-52 ; Cass. Soc. 31 mai 2011, n°10-25688, Bull. civ. V 2011, V, n° 135, note F. PETIT, « Le périmètre de désignation du représentant de la section syndicale », Dr. Soc. 2011, p. 1131 ; Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°11-60089, 11-60090, 09-60091, inédits.

ce qui nécessite une pleine coordination entre le représentant de la section syndicale et le délégué syndical. Une coordination de ces représentants serait réalisée au sein du périmètre de l'entreprise qui regroupe toutes ces formes d'établissement et permettrait de représenter les intérêts de tous les salariés auprès de l'instance patronale.

399. À travers cette proposition, une organisation verticale des périmètres se dessinerait et pourrait être étendue à toute organisation dissociant collectivité de travail et centre décisionnel¹²¹. L'association des deux périmètres traduit l'influence du paradigme de l'entreprise¹²². Certains périmètres au sein des relations professionnelles ne rencontrent pas de convergence ou celles-ci est inopportunes. Leurs relations restent difficiles malgré la perspective de certains mécanismes d'articulation. En outre, des articulations naissent, ce sont des périmètres qui perdurent dans leur grand nombre et leur diversité, ce qui illustre les tensions qui perdurent dans leur organisation. Un autre domaine traduit ces difficultés. En effet, qu'en est-il pour les périmètres présents au sein du licenciement pour motif économique dont l'organisation particulièrement sse présente comme très complexe?

Section 2 – Les tensions au sein du licenciement pour motif économique

400. La confrontation des périmètres présents dans le domaine du licenciement pour motif économique démontre que la plupart d'entre eux possèdent de nombreuses dissemblances qui sont irréductibles. Se pose encore la question de leurs articulations notamment dans le domaine de l'appréciation de la cause économique de licenciement (§1). Une autre difficulté se présente en ce domaine et qui résulte d'un mouvement que certains voudraient imposer aux périmètres. En effet, les périmètres présents encadrent la décision de rupture du contrat de travail en identifiant notamment l'auteur de la décision¹²³. Des questionnements se sont soulevés pour attribuer la responsabilité à ce pôle décisionnel identifié. Or, l'analyse démontre que cette perspective n'est pas opportune eu égard à la caractérisation même des périmètres (§2).

¹²¹ Cela fait référence alors à l'entreprise à établissement multiples, les groupes d'entreprises de type hiérarchique, les réseaux d'entreprises, *etc.*

¹²² Cf. *supra* – Le périmètre de l'entreprise comme paradigme.

¹²³ Cf. *supra* § n°297 et s.

§1 – L'irréductibilité des périmètres d'appréciation de la cause économique

401. Les périmètres de l'entreprise et du groupe possèdent une relation nécessaire pour l'appréciation des contraintes économiques qui pèsent sur la décision de licencier. Le fait que ces liens ne soient pas reconnus dans le cadre de l'appréciation de la cessation d'activité de l'entreprise représente une première situation de tension qui doit être combattue (**A**). Mais au-delà, la présence du secteur d'activité et du groupe de reclassement interroge ; pourquoi sont-ils présents alors que le groupe permet l'appréciation de toutes les données économiques ? Mais surtout comment peuvent-ils s'organiser, s'articuler ? Là se présente une grande difficulté notamment pratique dont il convient de mettre en exergue les causes pour éventuellement évoquer des palliatifs (**B**).

A. Des connexions refusées

402. Les difficultés économiques ainsi que la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise sont appréciées au sein du secteur d'activité lorsque l'entreprise appartient à un groupe¹²⁴. La présence du groupe se justifie pleinement mais elle a été refusée pour le motif de la cessation d'activité, ce qui produit une incompréhension dans l'organisation des périmètres. Pour comprendre ce point de conflit, il est nécessaire de mettre tout d'abord en exergue les relations entre l'entreprise et le groupe avant d'analyser les différentes décisions de justice qui ont tenté d'introduire cette relation dans l'appréciation de la cessation d'activité comme motif de rupture du contrat de travail.

¹²⁴ Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-42690, Sté Thomson Tubes et Displays, Bull. civ. V 1995, n° 123 p. 89 et Cass. Soc. 5 avril 1995, n° n°93-43866, *Vidéocolor*, Bull. civ. V, 1995, n° 123 p. 89, concl. Y. CHAUVY, « Licenciement économique. L'appréciation du motif économique de licenciement dans les groupes de sociétés : pour un cadre territorial français », RJS 05/1995, pp. 321-328 ; note G. PICCA, « Motif économique et "délocalisations" d'entreprises », JCP E n°31, 3 août 1995, 709 ; Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », D. Soc. 1995, pp. 482-488 ; G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 1995, pp. 489-494 ; L. LAUNAY-GALLOT et M. KELLER, « Une délocalisation industrielle peut-elle constituer une cause économique réelle et sérieuse pour procéder à un licenciement économique » D. 1995, respectivement, p. 367 et 503 ; M. HENRY, « La notion de motif économique », Dr. Soc. 1995, pp. 551-558. Cf. *supra* § n°250 et s.

403. Les impératifs de l'appartenance à un groupe. Le groupe d'entreprises est considéré comme une « *réalité économique* »¹²⁵ qui doit s'imposer dans l'analyse des décisions de gestion de l'employeur. En cela, tant le rapport contractuel¹²⁶ que l'appartenance à un groupe entraînent une gestion globale des entreprises en raison de leurs relations d'interdépendances¹²⁷. L'organisation d'un groupe peut inclure des entreprises spécialisées dans la gestion administrative et les services juridiques, comptables, la gestion du personnel ou encore des services financiers¹²⁸. Ces activités assurent la gestion de l'ensemble, il est donc dépendant de celles-ci et, réciproquement, puisque son administration est l'objet de leurs activités. « *En d'autres termes, les décisions et activités des entités membres ne peuvent plus être appréciées indépendamment de celles du groupe* »¹²⁹. C'est en cela que le groupe a été institutionnalisé et qu'il s'impose en matière de licenciement pour motif économique. La décision de rompre le contrat de travail doit intégrer toutes les contraintes économiques¹³⁰, ces dernières sont « *appréciée[s] en fonction de l'influence que les facteurs externes exercent sur l'entreprise, d'autre part, elle est mise en forme par l'entreprise lorsque celle-ci définit sa stratégie de gestion. La définition de l'espace d'appréciation de la contrainte traduit cette interaction entreprise et son environnement* »¹³¹. Comme l'a affirmé Philippe Waquet : « *les grandes décisions sont*

¹²⁵ C. HANNOUN, *Le droit et les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 216, 1991, pp. 176 et s.; R. KESSOUS, « Licenciements pour motifs économiques : le cadre d'appréciation des motifs », *Dr. ouvrier*, 1994, n° 541, pp. 15 et s.

¹²⁶ Cass. Soc. 22 novembre 1978, n°76-40645, *Bull. soc.* 1978, n° 785, p. 59.

¹²⁷ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°647 à 652, pp. 241-243.

¹²⁸ M. KOCHER, *op. cit.*, n°651, p. 242 ; S. DELARRE, « La reproduction des groupes d'entreprises comme entités socio-économiques stables », *Revue française de sociologie*, 46-1, 2005, pp. 115-150, *spéc.* p. 133.

¹²⁹ M. KOCHER, *op. cit.*, n°651, p. 242.

¹³⁰ P. KONTOGEOURGOPOULOU, *La conception juridique de l'emploi comme risque. Réflexions à la lumière du licenciement pour motif économique*, Thèse de doctorat, Paris X, Nanterre, 2000, p. 132.

¹³¹ P. KONTOGEOURGOPOULOU, *op. cit.*, p. 131; Ph. WAQUET, « Le droit du travail et l'économie à la Cour de cassation. L'exemple du licenciement pour motif économique », in A. JEAMMAUD (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, Dalloz, 2005, pp. 115-124, *spéc.* p.119 ; G. LYON-CAEN, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », *Dr. Soc.* 1995, pp. 489-494. R. KESSOUS, *concl. sous Cass. Soc.* 25 juin 1992, n°90-41244, « La recherche d'un reclassement dans le groupe, préalable au licenciement économique », *Dr. Soc.* 1992, pp. 826-832 : « *« le groupe [...] peut exister avec des sociétés aux activités différentes dont la diversité est précisément destinée à lui conférer un pouvoir économique qui le met à l'abri des fluctuations affectant un secteur donné de l'économie. Par un jeu de balance et de compensation, expression d'une solidarité de fait, les dirigeants du groupe peuvent abandonner une branche d'activité non rentable sans affecter sa santé économique ».* P. KONTOGEOURGOPOULOU, *op. cit.*, p. 132 : « (...) la finalité économique du groupe entant que mode d'organisation est d'accroître les facultés d'action des opérateurs en limitant, parmi d'autres, les contraintes qui sont exercées sur eux par les marchés des produits ».

prises au niveau du groupe »¹³². Ainsi, « sans se substituer à l'entreprise qui demeure le cadre privilégié de la règle de droit en droit du travail, le cadre du groupe s'articule avec le cadre de l'entreprise dans un rapport de complémentarité, de telle sorte que l'association de l'un et du multiple inhérente à l'organisation complexe du groupe est respectée »¹³³.

Le schéma de ces relations n'est pas inédit car les mêmes logiques s'appliquent dans les entreprises à établissement multiples. Au sein d'une entreprise, l'employeur peut compenser les difficultés économiques qu'il éprouve au niveau d'un établissement par les bons résultats d'un autre. C'est d'ailleurs pour cela que l'appréciation de la cause économique ne peut être réalisée au niveau de l'établissement¹³⁴. Les contraintes économiques s'évaluent sur l'ensemble de l'entreprise car chaque établissement est interdépendant économiquement¹³⁵. Est aussi sous-jacente l'idée de lutte contre une gestion fautive et abusive de l'employeur qui pourrait organiser la fermeture de l'un de ses établissements.

404. L'appartenance à un groupe d'entreprise a justifié la présence des périmètres d'appréciation des difficultés économiques et de la réorganisation de l'entreprise. Jusqu'à peu cette situation n'influaient pas la cessation d'activité de l'entreprise mais une évolution jurisprudentielle se dessine¹³⁶, ce qui témoigne de la pertinence des relations entre l'entreprise et le groupe.

405. L'entreprise, périmètre d'appréciation de la cessation d'activité. La cessation d'activité a été consacrée dans une interprétation liée à l'activité de

¹³² Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », D. Soc. 1995, pp. 482-488 : « La situation économique de celle-ci n'est donc qu'un élément d'appréciation qui ne peut se distinguer d'une vision d'ensemble ».

¹³³ M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°889, p. 344.

¹³⁴ Cass. Soc. 17 juin 1992, n°89-42769, Bull. civ. V 1992, n° 403 p. 251 ; Cass. Soc. 26 octobre 2005, n°03-41972, *inédit* ; Ph. WAQUET, « Chronique d'une formation restreinte », RJS 2006, p. 83 ; Cass. Soc. 26 juin 2012, n°11-13736, Bull. civ. V 2012, n° 197, note J. DANIEL, « Niveau d'appréciation de la cause économique de licenciement », JCP S n°43, 23 octobre 2012, 1448 ; A. LOUVET (entretien réalisé par F. CHAMPEAUX), « Le motif économique de licenciement ne peut s'apprécier au niveau de l'établissement », Sem. Soc. Lamy 2012, n°1555, pp. 12-13. Pour la cessation d'activité : Cass. Soc. 16 mars 2004, n°01-44477, *inédit*, note J.-E. TOURREIL, « Appréciation du motif économique en cas de cessation temporaire d'activité ou de fermeture d'établissement », JSL 2004, n°147, pp. 13-15 ; Cass. Soc. 14 décembre 2005, n°04-40396, *inédit*.

¹³⁵ Cf. *supra* § n°77 et 249 et s.

¹³⁶ Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », Dr. Soc. 1995, pp. 482-488 : « La mutation technologique n'est pas citée, mais c'est logique car sa réalité dépasse les frontières du groupe lui-même : l'abandon de la traction à la vapeur au profit de l'électricité est un phénomène mondial qui s'impose aux entreprises ferroviaires. »

l'entreprise¹³⁷. En effet, selon les conditions énoncées par l'arrêt du 16 janvier 2001¹³⁸, seule une cessation totale et définitive de l'activité de l'entreprise justifie une rupture pour motif économique des contrats de travail. Ces conditions l'exposent en tant que motif autonome¹³⁹. Seule compte la décision de gestion de l'employeur prise en raison de l'exercice de sa liberté d'entreprendre¹⁴⁰. Toutefois, les juges ont posé une limite quant aux prérogatives de l'employeur. Sa faute ou sa légèreté blâmable peut invalider sa décision de cessation d'activité¹⁴¹. Par cette autonomie, l'appartenance au groupe est totalement niée alors que la décision de fermer une entreprise du groupe peut être l'effet d'une stratégie décidée par le centre décisionnel du groupe dans une attention plus ou moins frauduleuse¹⁴². Une réelle difficulté est présente dans l'absence de considération du groupe dans la décision de licencier suite à la cessation d'activité¹⁴³. Les auteurs de

¹³⁷ La cessation d'activité était sous-jacente. Les articles L. 1234-7 et L. 1234-10 C. trav. imposent le respect du préavis et du versement de l'indemnité de licenciement.

¹³⁸ Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°98-44647, Bull. civ. V 2001, n° 10, p. 7, note J. SAVATIER, « La cessation d'activité de l'entreprise, motif économique de licenciement », Dr. Soc. 2001, pp. 413-416 ; note Th. LAMARCHE, JCP E n° 24 14 juin 2006, 1004. Cass. Soc. 29 avril 2009, n°07-44306, *inédit*.

¹³⁹ Une cessation partielle des activités de l'entreprise (Cass. Soc. 29 juin 2005, n°: 03-43664, *inédit*, RJS 10/2005, n°964), une fermeture temporaire (Cass. Soc. 15 octobre 2002, n°01-46240, Bull. civ. V 2002, n°311, p. 298, note F. DUQUESNE, Dr. Soc. 2002, pp. 1156-1158) ou celle d'un seul établissement (Cass. Soc. 14 décembre 2005, n°04-40396, *inédit*, RJS 02/2006, n°181; Cass. Soc. 16 mars 2004, n° 01-44477, *inédit*, RJS 2004, n°667) ne constituent pas une cessation d'activité. Le Conseil d'État a également formulé le caractère autonome de la cessation d'activité, CE 8 avril 2013, n°348559, concl. G. DUMORTIER, « Le juge administratif face à la cessation d'activité comme motif économique », RDT 013, pp. 394-400 ; RJS 7/13 n° 551, pp. 488-489, note T. SACHS, « Le Conseil d'État et le motif de la cessation d'activités de l'entreprise : emprunt ou travestissement », RDT 2013, pp. 406-409 ; M. GRÉVY, Dr. Ouvrier 2013, n°782, pp. 621-623. V. également, F. GÉA, « « La cause fautive » de licenciement (au miroir des jurisprudences judiciaire et administrative) », RJS 2013, pp. 427-438.

¹⁴⁰ La célèbre jurisprudence Brinon en ce qu'elle attribue à l'employeur la seule compétence et la responsabilité de l'employeur dans la gestion de l'entreprise contribue à l'autonomie de la cessation d'activité de l'entreprise. Cass. Soc. 31 mai 1956, n° 56-04323, Bull. soc.1956, n°499, p. 369, note G. LEVASSEUR, D. 1958, p. 21 : « *L'employeur qui porte la responsabilité de l'entreprise est seul juge des circonstances qui le déterminent à cesser son exploitation et aucune disposition légale ne lui fait l'obligation de maintenir son activité à seule fin d'assurer à son personnel la stabilité de son emploi, pourvu qu'il observe, à l'égard de ceux qu'il emploie, les règles édictées par le Code du travail* ». V. aussi Ph. WAQUET, note Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, n°97-41218, RJS 2001, p. 567.

¹⁴¹ Cass. Soc. 16 janvier 2001, *préc.* ; Cass. Soc. 28 février 2006, n°03-47880, Bull. civ. V 2006, n°89, p. 80.

¹⁴² M. GADRAT, *op. cit.*, n°520, p. 386 : « *Un risque de contournement des principes fondamentaux du droit du licenciement pour motif économique ne peut donc être totalement écarté lorsque l'entreprise appartient à un groupe qui pourrait décider de fermer l'entreprise dans le seul souci de réaliser des économies, d'augmenter sa rentabilité, de prononcer des « licenciements boursiers », etc.* ». Pierre Bailly affirme la même idée : « *grande peut-être en effet la tentation pour un groupe de dimension internationale de supprimer des entreprises exerçant leur activité dans un pays où la main-d'œuvre est coûteuse à seule fin de transférer cette activité dans un pays où le niveau de vie est moins élevé, alors même que la situation du secteur dans lequel s'exerce l'activité est prospère* », P. BAILLY, rapp. Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, « Les limites de la cessation d'activité », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1476, pp. 6-10.

¹⁴³ F. GÉA, « Causes (économiques) enchevêtrées », RDT 2010, p. 297-299, *spéc.* p. 298.

doctrine¹⁴⁴ ont critiqué cette ignorance. Pierre Bailly, alors conseiller- doyen à la Cour de cassation, proposa une évolution substantielle de l'appréciation de ce motif. Ce dernier serait valable lorsque la décision de cesser l'activité de l'entreprise filiale est justifiée par « *une raison économique appréciée au niveau du secteur d'activité* »¹⁴⁵. En d'autres termes, il prône de retenir les liens entre les entreprises appartenant à un même groupe tout en préconisant la prudence car il s'agit d'une orientation nouvelle en la matière. Toutefois, « *il serait irréaliste d'exiger la cessation totale et définitive de l'activité de l'ensemble du groupe ou du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise pour que les licenciements soient justifiés* »¹⁴⁶. La même logique que pour l'appréciation des difficultés économiques ou de la nécessité de réorganisation de l'entreprise en vue de sauvegarder la compétitivité ne semble pas pouvoir s'appliquer.

406. La réaction jurisprudentielle. Forts de ces analyses, les juges du fond¹⁴⁷ ont défié la posture de la Cour de cassation et ont affirmé que la cessation de l'entreprise ne résulte pas seulement d'une décision de l'employeur mais « *apparaît comme la contrainte pesant sur leur société* »¹⁴⁸. Face à cette rébellion, les juges de la Cour de cassation ont modifié leur interprétation à travers deux décisions importantes¹⁴⁹. Dans les deux affaires, l'entreprise est une filiale d'une société holding. Le centre décisionnel du

¹⁴⁴ J. SAVATIER, note sous Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°98-44647, « La cessation d'activité de l'entreprise, motif économique de licenciement », Dr. Soc. 2001, pp. 413-416 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « L'extinction de la relation de travail dans les groupes », Dr. Soc. 2010, p. 762-770.

¹⁴⁵ P. BAILLY, *rapp. préc.*

¹⁴⁶ M. GADRAT, *op. cit.*, n°521, p. 385.

¹⁴⁷ CA Lyon 30 juin 2003.

¹⁴⁸ F. GÉA, *art. préc. spéc.* p. 298.

¹⁴⁹ Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, Bull. civ. V 2011, n° 23, RJS 03/2011, pp. 199-201 ; rapp. P. BAILLY, « Les limites de la cessation d'activité », *préc* note A. BON, « Restructuration au sein des groupes de société : la chambre sociale rattrape la holding », JSL 2011, n°294 ; note F. AUBONNET, « Cessation totale d'activité au sein d'un groupe : l'étau se resserre », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1480, pp. 12-13 ; note P. MORVAN, « Coemploi et licenciement économique dans les groupes de sociétés : des liaisons dangereuses », JCP S n°6, 8 février 2011, 1065 ; note G. AUZÉRO, « Coemployeurs : qualification et effets sur la validité des licenciements économiques », LEXBASE HEBDO Éd. SOCIALE n°426, jeudi 3 février 2011 ; note P. DARVES-BORNOZ, Dr. Ouvrier 2011, n°753, pp. 273-277 ; note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Reconnaissance de la qualité de coemployeur et appréciation de la cause économique des licenciements », JCP G n°6, 7 février 2011, 269 ; note F. -J. PANSIER, « Du bon usage du coemploi », CSBP 2011, n°228, pp. 75-77 ; Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n° 10-30045 à 10-30048, Bull. civ. V 2011, n° 42, RJS 04/2011, pp. 283-284, P. MORVAN, « La mise à mort du motif économique du licenciement tiré de la cessation d'activité d'une filiale. À propos de l'arrêt Goodyear du 1^{er} février 2011 », JCP S n°9, 1^{er} mars 2011, act. 79, du même auteur « La mort du motif économique de licenciement tiré de la cessation d'activité d'une filiale d'un groupe », BMIS 2011, n°3, pp. 215-219 ; note A. COURET, « La cessation d'activité d'une filiale : le droit des sociétés à l'épreuve du droit social », Rev. sociétés 2011, pp. 154-159 ; note A. FERRER, Dr. Ouvrier 2011, n°758, pp. 584-587, note F. GÉA, « La cessation d'activité d'une filiale : quel contrôle des licenciements ? » RDT 2011, pp. 168-174 ; G. COUTURIER, « La fermeture d'une filiale : les recours des salariés licenciés », Dr. Soc. 2011, pp. 372-381 ; G. SANTORO, « L'information et la consultation relatives aux licenciements économiques dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 2011, pp. 952-963

groupe décide de fermer une entreprise sans que la décision soit justifiée par des difficultés économiques ou une réorganisation de l'activité du groupe. L'interprétation des juges amène à retenir les interactions entre l'entreprise et le groupe. Pour autant, les raisonnements sont quelque peu différents.

407. Cass. Soc. 18 janvier 2011- Jungheinrich. Dans cette première affaire, les salariés licenciés ont introduit dans leur argumentation la notion de coemploi. En effet, leur recours visait aussi bien leur entreprise –employeur, que l'entité dominante du groupe par laquelle la décision de cessation de l'entreprise avait été décidée. Le recours à la notion de coemploi est intéressant car il permet l'imputation des obligations du licenciement à une seconde personne juridique. En ce cas, le coemploi est la traduction d'une confusion entre deux entreprises comme le prévoit le renouvellement de son approche par le célèbre arrêt *Aposcomp*¹⁵⁰. Dans l'arrêt du 18 janvier 2011, les juges ont reconnu la situation de coemploi, ce qui implique que, lors d'une situation de coemploi caractérisé, la cessation d'activité ne peut être que partielle¹⁵¹, il est nécessaire que le coemployeur rencontre également des difficultés économiques ou une nécessité de réorganisation au sein de sa propre entreprise. Ainsi, le coemploi constitue un moyen d'établir l'interaction entre les périmètres du groupe et de l'entreprise afin que ces derniers puissent réaliser au mieux l'encadrement du processus décisionnel. Il y a alors un

¹⁵⁰ Cass. Soc. 19 juin 2007, n°05-42551, F. JAULT-SESEKE, « Délocalisation d'activité et détermination de l'employeur dans un groupe de sociétés, Cass. Soc. 19 juin 2007, n°05-42. 551 », RDT 2007, pp. 543-548 ; P. MORVAN, « Le licenciement des salariés d'une filiale (action Aspocomp). Entre employeur et co-employeur », JCP S n°41, 12 octobre 2010, 1407 et « Le licenciement des salariés d'une filiale (action Aspocomp) : procédure collective, garantie AGS et conflits de juridictions », JCP S n°42, 19 octobre 2010, 1424. À rapprocher de l'arrêt rendu en appel : CA Rouen, 22 mars 2005, B. SAINTOURENS, note sous CA Rouen Ch. Soc. 22 mars 2005, n°04/02545, Sté Aspocomp group Oyj, Bull. Joly Sociétés 1 février 2006, n°2, p. 192. Le renouvellement du coemploi a répondu à une véritable attente des salariés souhaitant atteindre tous les responsables dans la rupture de leur contrat de travail (F. CHAMPEAUX, S. FOULON, *Derniers recours : le monde du travail devant les tribunaux*, Paris, Éd. Du Seuil, 2012, et s. ; J. -F. CÉSARO, « Le coemploi », RJS 2013, p. 3.). Cette prégnance de justice sociale a entraîné un réel succès de la figure du coemploi. Le contentieux s'est initialement développé dans le domaine de l'emploi pour le licenciement pour motif économique afin de contrôler pour l'exécution de l'obligation de reclassement (Cass. Soc. 28 septembre 2011, *préc.*). Aussi, la reconnaissance du coemploi s'est émancipée des problématiques liées à l'emploi pour être reconnue en cas de faute inexcusable dans le domaine de la santé ou encore dans le domaine collectif (TASS Melun, 11 mai 2012, n°10/00924, note F. CHAMPEAUX, « La notion de co-employeur s'étend à la faute inexcusable », Sem. Soc. Lamy, 2012, n°1540, pp. 5-6; C. RONNIN, « Faute inexcusable dans les groupes de sociétés ; la responsabilité de la société mère retenue en cas de coemploi », RLDA 2012, n°76. Dans cette affaire, le tribunal des affaires de sécurité sociale avait reconnu la responsabilité de la société-mère en plus de celle de l'employeur suite au décès d'un salarié des suites d'un cancer broncho-pulmonaire reconduit, maladie professionnelle inscrite au tableau n°6. Ce développement se justifie par ses liens avec les prérogatives patronales mais aussi en raison de l'aspect déclaratif de la décision du juge ; TGI Lons Le Saunier, 22 août 2012, Comité d'entreprise MBF Technologies c. / Sociétés Arche Industries. S. A MBF Technologie, RG n°12/01079).

¹⁵¹ G. COUTURIER, « La fermeture d'une filiale : les recours des salariés licenciés », Dr. Soc. 2011, pp. 372-381, *spéc.* p. 377.

alignement entre le périmètre où se situe le niveau de la décision et les effets de celle-ci. Toutefois, la solution retenue ne possède qu'une faible portée. Le coemploi, après avoir été présenté comme la solution pour répondre à la question de l'imputation de responsabilité des licenciements au sein des groupes¹⁵², est cantonnée à des situations de gestion anormale¹⁵³. C'est ainsi que la Cour de cassation a porté son exigence sur la caractérisation d'une immixtion anormale¹⁵⁴ que l'arrêt Molex du 2 juillet 2014¹⁵⁵

¹⁵² L'engouement envers le coemploi a été perçu de manière très négative pour les acteurs du droit des affaires qui n'ont pas hésité à qualifier le coemploi de pathologie ou encore de fantasme (V. sur ce point : C. GUILLON, D. JANIN; « Le coemploi : les moyens de riposte », JCP S n°46, 12 novembre 2013, 1442 ; Y. PAGNERRE, « L'extension de la théorie des coemployeurs, source de destruction du droit du travail ? », JCP S n°39, 27 septembre 2011, 1423 ; Dossier spécial « Le coemploi, objet de tous les fantasmes », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1600, pp. 7-8. P. BAILLY, « Le co-emploi n'est ni une "baguette magique" ni une aberration juridique », propos recueillis par F. CHAMPEAUX, A. RENAUD, Sem. Soc. Lamy 2013, n°1600, pp.8-10).

Force est de constater qu'une reconnaissance trop souple du coemploi se heurte avec les pratiques d'organisation courantes dans les groupes de sociétés (G. LOISEAU, note sous Cass. Soc. 30 novembre 2011, n°10-22964, « Le coemploi, nouveau virus des groupes de sociétés ? », Bulletin Joly Sociétés, 1er février 2012, n°12, p. 168). En effet, il est des exigences comptables et de gestion qui imposent une centralisation de la politique des groupes d'entreprises ainsi qu'une mutualisation des politiques du personnel (J.-M. MIR « Table ronde sur le coemploi », JCP S n°7, 12 février 2013, 1082, n°9-11 ; J. GRANGÉ, « L'arrêt Molex : le coup d'arrêt au co-emploi », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1645, pp. 11-14). Certaines de ces pratiques sont notamment réglementées par le droit des affaires comme le système de gestion centralisée de trésorerie prévue aux articles L. 312-2 et L. 511-7 du Code monétaire et financier (J. GRANGÉ, « L'arrêt Molex : le coup d'arrêt au co-emploi », *article précité*)

¹⁵³ Face au flot de critiques et au développement du contentieux devant les juges du fond (par exemple, CPH Nancy 22 mars 2013, RG n°657, note L. SÉBILLE, JCP S n°20, 20 mai 2014,1199 ; CPH Roubaix 4 octobre 2013, n°12/00069, Cah. Soc. 2013, n°257, p. 454 ; CPH Compiègne 30 août 2013, RG n° F 12/00162 et s. , note S. BUCHEN, T. BAUDOIN, « Continental succombe en première instance au co-emploi Made in France », JSL, 2013 n°351) la chambre sociale de la Cour de cassation a consolidé son interprétation rigoureuse, confirmant les propos de l'un de ses magistrats, Pierre Bailly : le coemploi ne doit être qu'une situation exceptionnelle sanctionnant une immixtion totalement anormale d'une société vis-à-vis d'une autre (P. BAILLY, « Les critiques sur le coemploi sont excessives », Sem. Soc. Lamy 2012, n°1557, p. 3 et du même auteur, « Le coemploi : une situation exceptionnelle », JCP S n°46, 12 novembre 2013, 1441).

¹⁵⁴ Cass. Soc. 13 février 2013, n°11-26866, *inédit* ; Cass. Soc. 16 mai 2013, n°11-25711, *inédit* ; Cass. Soc. 25 septembre 2013, n°11-25733 à 11-25772, 11-25774 à 11-25785, n°12-14353, *inédit* ; Cass. Soc. 18 décembre 2013, n° 12-25686, Bull. civ. V 2013, n°312 ; Cass. Soc. 24 juin 2014, n°10-10301 à 13-10304, Bull. civ. V 2014, n° 155 ; Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15208, Bull. civ. V 2014, n° 159, RJS 10/2014, p. 575 ; note G. LOISEAU « Le coemploi est mort, vive la responsabilité délictuelle », JCP S n°29, 22 juillet 2014, 1311 ; G. DEDESSUS LE MOUSTIER, « Affaire Molex : consécration d'une conception stricte du coemploi », JCP G n°29, 21 juillet 2014, 848 ; S. BÉAL, C. TERRENOIRE, « Coemploi et groupe de sociétés : des liaisons apaisées ? », JCP E n°9, 26 février 2015, 1105 ; M. KOCHER, « Le coemploi à l'âge de raison », RDT 2014, p. 625 ; G. AUZÉRO, « Co-emploi ; le rappel à l'ordre de la Cour de cassation », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1645 ; J. PEROTTO, N. MATHEY, « La mise en jeu de la responsabilité de la société mère est-elle une fatalité ?-Regards croisés sur les groupes de sociétés et le risque de coemploi », JCP S n°25, 24 juin 2014, 1262. ; Cass. Civ. 2°, 22 janvier 2015, n°13-28414, *inédit*, note G. DEDESSUS LE MOUSTIER, « Coemploi et faute inexcusable », BMIS 2015, n°4, pp. 192-194 ; Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22994, *à paraître* ; note I. BERTRAND, « Coemploi international : juridiction territorialement compétente », RDT 2015, pp 203-204 ; Cass. Soc. 4 février 2015, n°13-22322, *inédit* ; Cass. Soc. 18 février 2015, n°13-22595, *inédit* ; Cass. Soc. 10 décembre 2015, n°14-19316 à 14-19474, *inédits*, note E. PESKINE, « Le coemploi est mort, vive le coemploi, À propos de Cass. Soc. 10 décembre 2015, SAS Faytal (Établissement J. Richard Ducros) », Dr. Ouvrier 2016, n°813, pp. 177 et s. ; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-27266 à 14-27946, avis R WEISSMAN, « Notion de coemploi dans les groupes : pour une voie alternative », RJS 10/2016, pp. 667-673 ; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°15-15481

précise. Cet arrêt impose une interprétation des juges plus approfondie des critères de la triple confusion car ces éléments doivent démontrer « une ingérence dans l'exercice de ses pouvoirs dont la filiale se trouve dépossédée ou du moins dont elle n'a plus seule la maîtrise »¹⁵⁶. Dès lors, « le coemploi n'est que la sanction d'une anormalité »¹⁵⁷. Face au caractère exceptionnel du coemploi, la dépendance du groupe pour l'appréciation de la cessation d'activité le devient également, ce qui induit que le principe reste bel et bien l'autonomie de la cessation d'activité. L'interaction n'est retenue que dans des cas exceptionnels. Une seconde réaction de la Cour de cassation emprunte un autre raisonnement pour tenir compte de la présence du groupe.

408. Cass. Soc. 1^{er} février 2011- Goodyear¹⁵⁸. La seconde analyse retenue par les juges de la Cour de cassation pour tenir compte de l'influence du groupe dans l'appréciation de la cessation d'activité de l'entreprise repose sur les conditions initiales de la cessation d'activité¹⁵⁹. Les juges ont, en effet, affirmé que « si, en cas de fermeture définitive et totale de l'entreprise, le juge ne peut, sans méconnaître l'autonomie de ce motif de licenciement, déduire la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur de la seule absence de difficultés économiques ou, à l'inverse, déduire l'absence de faute de

015-1545 à paraître; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-26541, inédits, note S. VERNAC, « L'avenir sauvegardé du coemploi », RDT 2016, pp. 560-565 ; G. LOISEAU, « Le coemploi mort ou vif », JCP S n°38, 27 septembre 2016, 1317.

¹⁵⁵ Cass. Soc. 2 juillet 2014, préc. : « le fait que les dirigeants de la filiale proviennent du groupe et que la société mère ait pris dans le cadre de la politique du groupe des décisions affectant le devenir de la filiale et se soit engagée à fournir les moyens nécessaires au financement des mesures sociales liées à la fermeture du site et à la suppression des emplois, ne pouvait suffire à caractériser une situation de co-emploi » ; note G. LOISEAU, préc. ; G. DEDESSUS LE MOUSTIER, préc. ; M. KOCHER, préc. ; G. AUZÉRO, préc. ; J. PEROTTO, N. MATHEY, préc.

¹⁵⁶ G. LOISEAU, note précitée : « le coemploi ne peut se dégager que d'une ingérence dans les pouvoirs propres de la filiale en détournant leur exercice dans l'intérêt du groupe ou de son chef de file ». V. aussi : Y. PAGNERRE, « De la fictivité comme critère du coemploi : "certes mais pas que..." », RDT 2016, pp. 175-182 ; G. AUZÉRO, « Co-emploi : en finir avec les approximations », RDT 2016, pp. 27-31.

¹⁵⁷ G. AUZÉRO, « Co-emploi ; le rappel à l'ordre de la Cour de cassation », article précité. V. aussi G. LOISEAU, note préc. ; E. PESKINE, S. VERNAC, « Pouvoirs et responsabilités dans les organisations pluri-sociétaires », in E. PESKINE, G. BORENFREUND (dir.), *Licenciement pour motif économique et restructurations : vers une redistribution des responsabilités*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2015, pp. 119-133 ; J. -F. CÉSARO, E. PESKINE, «Le coemploi sur la sellette», RDT *Controverse*, 2014, p. 661.

¹⁵⁸ Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n° 10-30045 à 10-30048, Bull. civ. V 2011, n° 42, RJS 04/2011, pp. 283-284, P. MORVAN, « La mise à mort du motif économique du licenciement tiré de la cessation d'activité d'une filiale. À propos de l'arrêt Goodyear du 1^{er} février 2011 », JCP S n°9, 1^{er} mars 2011, act. 79, du même auteur « La mort du motif économique de licenciement tiré de la cessation d'activité d'une filiale d'un groupe », BMIS 2011, n°3, pp. 215-219 ; note A. COURET, « La cessation d'activité d'une filiale : le droit des sociétés à l'épreuve du droit social », Rev. sociétés 2011, pp. 154-159 ; note A. FERRER, Dr. Ouvrier 2011, n°758, pp. 584-587, note F. GÉA, « La cessation d'activité d'une filiale : quel contrôle des licenciements ? » RDT 2011, pp. 168-174 ; G. COUTURIER, « La fermeture d'une filiale : les recours des salariés licenciés », Dr. Soc. 2011, pp. 372-381 ; G. SANTORO, « L'information et la consultation relatives aux licenciements économiques dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 2011, pp. 952-963.

¹⁵⁹ Cass. Soc. 16 janvier 2001, préc.

l'existence de telles difficultés, il ne lui est pas interdit de prendre en compte la situation économique de l'entreprise pour apprécier le comportement de l'employeur »¹⁶⁰. Cette solution s'inscrit dans un respect de la liberté d'entreprendre¹⁶¹, tout en apportant une précision quant à l'étendue du contrôle du juge. La prise en compte de la situation économique semble être un élément évident de l'appréciation des juges mais permet-elle de prendre en considération les influences du groupe ?

Eu égard à l'application faite par les juges, l'affirmation s'impose. Les juges de la cour d'appel, confirmés par la Cour de cassation ont relevé « *que la baisse d'activité de la société K-DIS était imputable à des décisions du groupe, qu'elle ne connaissait pas de difficultés économiques, mais qu'elle obtenait au contraire de bons résultats, que n'étant pas un distributeur indépendant, elle bénéficiait fort logiquement de conditions préférentielles d'achat auprès du groupe, dont elle était la filiale à 100 % à travers une société holding et que la décision de fermeture a été prise par le groupe, non pas pour sauvegarder sa compétitivité, mais afin de réaliser des économies et d'améliorer sa propre rentabilité, au détriment de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise concernée ; qu'elle a pu en déduire que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable et que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse »¹⁶². Les juges marquent ainsi une évolution dans l'appréciation de la cessation d'activité par l'introduction de l'influence du groupe mais cela reste limité à une situation de faute. Les relations entre l'entreprise et le groupe sont ainsi nécessaires pour l'appréciation de la cause économique.*

Si ces deux décisions marquent une évolution de la part de la Cour de cassation, cela ne constitue pas une révolution. L'autonomie de la cessation d'activité est toujours le principe, l'apparition du groupe ne se traduit que dans des situations « *pathologiques* », où une entreprise du groupe a réalisé une immixtion anormale dans une autre entreprise, ce qui permet soit la caractérisation du coemploi, soit l'appréciation de la faute ou légèreté blâmable de l'employeur qui s'est soumis à la volonté du groupe plutôt que de

¹⁶⁰ Cass. Soc. 1^{er} février 2011, *préc.*

¹⁶¹ La position retenue dans l'arrêt de 2011 avait déjà été annoncé dans un arrêt inédit rendu le 28 octobre 2008 dans lequel une légèreté blâmable de l'employeur avait été retenue en raison de sa décision de cesser l'activité de l'entreprise « *de manière précipitée, à la demande de son principal associé et pour satisfaire aux seules exigences du groupe Crédit agricole Indosuez, sans que toutes les possibilités pouvant permettre le maintien de son activité et des emplois aient été recherchées ; qu'elle a pu en déduire que cette cessation rapide et définitive de l'activité de la société, malgré les bons résultats qu'elle avait réalisés et en dépit de la position favorable qu'elle occupait sur le marché* », Cass. Soc. 28 octobre 2008, n°07-41984, *inédit*, RJS 01/2009, n°24.

¹⁶² Cass. Soc. 1^{er} février 2011, *préc.*

faire prévaloir l'intérêt de son entreprise. Frédéric Géa dans son analyse e l'arrêt, évoque une perspective que nous rejoignons. L'hypothèse est « *d'ouvrir la faculté pour le juge d'apprécier les raisons de la décision de fermeture d'une filiale prise par le groupe – ou (...) "au niveau de" celui-ci* ». La démarche n'est pas inédite car l'appréhension de la décision au niveau du groupe a justifié la présence de l'UES comme périmètre d'appréciation des conditions de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi¹⁶³. La présence de ces deux périmètres semble donc nécessaire pour apprécier la décision de cessation d'activité, aucune réduction de ces derniers n'est possible. Ainsi, l'appartenance d'une entreprise à un groupe entraîne des effets spécifiques dans l'appréciation de la cause économique mais aussi pour l'exécution de l'obligation de reclassement. L'interaction est bienvenue car l'encadrement de la décision de licenciement sera incomplet faute de retenir les liens unissant le groupe à l'entreprise. Par conséquent son extension au motif de la cessation d'activité est favorable.

409. Néanmoins, les périmètres de la cause économique, s'ils justifient une certaine coordination, présentent des difficultés car ont été institutionnalisés des périmètres différents au sein du groupe pour l'appréciation de ces obligations. La présence du secteur d'activité et du groupe de reclassement devient une source de tensions. Aussi, se pose l'articulation avec le périmètre d'appréciation de la cause matérielle du licenciement qui demeure l'entreprise. Outre ces apories, les périmètres de la procédure de licenciement économique font état de quelques mouvements d'interactions.

B. La pertinence du secteur d'activité et du groupe de reclassement ?

410. Le choix du secteur d'activité. La considération de la structuration des groupes en divers secteurs d'activité fait référence à un type d'organisation¹⁶⁴ qui met en lumière « *le "jeu de compensation des contraintes" qui est au cœur du groupe comme*

¹⁶³ Cass. Soc. 16 novembre 2010, n° 09-69485, Bull. civ. V 2010, n° 258 ; RJS 02/2001, pp. 126-128 ; note E. PESKINE, « L'appréciation des conditions imposant l'établissement d'un PSE : nouvelle terre d'élection pour l'UES ? », RDT 2011, pp. 112-115 ; G. COUTURIER, « Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale », Dr. Soc. 2011, pp. 175-180 ; N. DAUXERRE, « Appréciation du nombre de licenciements dans le cadre d'une UES », JCP S n°1, 11 janvier 2011, 1007 ; P. DARVES-BORNOZ, « Du nouveau du côté de l'UES ? », Dr. Ouvrier 2011, n°754, pp. 289-296.

¹⁶⁴ M. GADRAT, *Restructurations et droit social*, Thèse Bordeaux, 2014, n°478, p. 361.

mode d'organisation »¹⁶⁵. Il permet de prendre en considération la pertinence des impératifs économiques liés à l'exercice de l'activité au sein d'un groupe d'entreprises. La caractérisation de ce périmètre démontre une approche casuistique de la part des juges offrant une grande adaptabilité aux réalités du marché économique¹⁶⁶. Il permet aussi une appréciation plus fine du motif économique car il ne représente qu'une partie de l'économie du groupe et permet de pallier certaines conséquences dommageables du groupe car « *l'admission d'un périmètre de groupe trop vaste revient à refuser le licenciement pour une partie du groupe qui connaît des difficultés économiques avérées. Or, ce refus peut avoir pour conséquence de faire peser sur le reste de l'ensemble du groupe ces difficultés qui peuvent ainsi provoquer de nouveaux embarras à des parties du groupe qui, jusqu'alors, connaissait une situation saine. Ces difficultés pourront nécessiter à leur tour des licenciements qui toucheront un plus grand nombre de travailleurs* »¹⁶⁷. Le groupe est donc responsabilisé à l'échelle du secteur d'activité par le jeu des contraintes économiques.

411. Critiques relatives au secteur d'activité. Pour autant, la pertinence du secteur d'activité est souvent en débat. Il instaure un nouvel échelon dans l'appréciation de cause économique, au-delà du groupe. Était-il nécessaire de rajouter ce périmètre sachant que la considération du groupe a déjà pour effet de prendre en compte les contraintes économiques. La détermination de ses contours fait l'objet de discussion puisqu'il ne possède pas de caractérisation précise¹⁶⁸. C'est aussi sa pertinence quant à ses relations avec le groupe d'entreprises qui fait débat. En effet, les stratégies du groupe ne sont pas forcément définies sur un secteur d'activité, ce qui peut être en contradiction avec le périmètre retenu. « *La contrainte [économique] ne doit pas être observée abstraitement mais en fonction des capacités de réaction de l'acteur économique à qui elle s'adresse* »¹⁶⁹. Pour répondre à ces critiques, le périmètre d'appréciation de la cause économique pourrait être envisagé sous le critère des contraintes des marchés « *telles qu'elles sont ressenties et gérées au sein de l'organisme économique dont l'entreprise fait*

¹⁶⁵ P. KONTOGEOGPOLOU, *thèse préc.* p. 132.

¹⁶⁶ Cf. *supra* § n°253.

¹⁶⁷ C. MORIN, *Le groupe des sociétés au regard du droit social*, Thèse Toulon III, 2000.

¹⁶⁸ P. LAGESSE, « Le concept de secteur d'activité », in P. MORVAN (dir.), *Le nouveau droit social des restructurations et licenciements économiques. Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*, Paris, Lexis Nexis, 2013, pp. 16-27, *spéc.* p. 19.

¹⁶⁹ P. KONTOGEOGPOLOU, *thèse préc.* p. 133

partie »¹⁷⁰. La solution a l'avantage de ne pas enfermer la délimitation du périmètre à travers la recherche d'une activité qui ne conviendrait pas totalement à l'exercice de l'entreprise. Toutefois, cette solution emporte trop d'incertitudes quant aux contours des périmètres.

D'autres propositions ont émergé notamment lors des débats parlementaires concernant les dispositions de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi¹⁷¹. Ainsi dans le premier projet patronal préalable à la loi, présenté aux syndicats le 14 novembre 2012, était affirmé que « *l'extension du périmètre d'appréciation du motif économique peut avoir l'effet inverse en décourageant les investissements destinés au développement des activités en croissance de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient* »¹⁷². Une évolution du périmètre du secteur d'activité est alors invoquée en faveur d'un centre de profit « *qui correspond à une activité de l'entreprise ou au sein de l'entreprise, susceptible d'être clairement identifié dans le document unique mis à dispositions des IRP* »¹⁷³. Le projet prévoyait aussi une limitation du périmètre d'appréciation à la seule entité impactée par la mesure de licenciement. Niant toutes les interactions entre l'entreprise et le groupe, cette dernière proposition n'a pas été reprise dans la loi de sécurisation de l'emploi de 2013. D'autres suggestions ont porté sur la définition non plus de secteur d'activité envers des « *business units* »¹⁷⁴, qui regroupent des grandes lignes d'activités en lien avec un marché concurrentiel. En ce cas, faisant fi des structurations juridiques, une entreprise pouvait répondre à deux secteurs d'activité qui appartiennent à une même « *business unit* ». Cette option n'a pas été retenue pour l'instant mais elle témoigne des possibles évolutions du secteur d'activité lui permettant d'appréhender au mieux les contraintes économiques.

412. D'autres critiques se sont portées sur la dimension internationale du secteur d'activité. Les juges en institutionnalisant ce périmètre ne l'ont pas limité aux frontières de l'État français¹⁷⁵. Dès lors, la pertinence d'une caractérisation transnationale

¹⁷⁰ P. KONTOGEOGPOLOU, *loc. cit.* Cela suppose aussi l'abandon de toute référence à la structuration des groupes d'entreprises.

¹⁷¹ JO 16 juin 2013, p. 9958.

¹⁷² Projet d'ANI soumis par le MEDEF aux syndicats le 14 novembre 2012. V. sur ce projet : F. GÉA, « Le droit du licenciement économique à l'épreuve de la sécurisation de l'emploi », *Dr. Soc.* 2013, pp. 210-222.

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ Par exemple, il est possible de retenir deux « *business units* » différents au sein d'un groupe, l'une est spécialisée dans la production d'un produit agricole alors que l'autre se concentre sur sa transformation en produit fini.

¹⁷⁵ Cf. *supra* § n°144 et 253.

du secteur d'activité¹⁷⁶ se pose lorsque la filiale française du groupe est en charge du seul marché français et que d'autres filiales possèdent une activité similaire mais sans relations commerciales entre elles, chacune étant dévolue à un marché géographiquement défini¹⁷⁷. Le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs¹⁷⁸ a relancé le débat quant à la pertinence du caractère transnational du secteur d'activité. Dans une des premières versions du texte, le secteur d'activité était limité aux frontières nationales. Selon l'étude d'impact de la loi, la disposition répondait aux disparités créées par le champ territorial du secteur d'activité¹⁷⁹. La disposition interroge, avait-elle vocation à « *permettre à un groupe, implanté (comme beaucoup) en dehors du territoire français et qui ne connaîtrait hors cet espace, dans le secteur d'activité considéré, pas de difficultés économiques (sérieuses), ou qui ne serait pas exposé à un risque de perte de compétitivité, de procéder légitimement à des licenciements économiques en France ?* »¹⁸⁰. Face à l'hostilité des partenaires sociaux, le gouvernement a renoncé à la limitation géographique. Cette difficulté du caractère transnational des périmètres n'est pas propre au secteur d'activité¹⁸¹, elle se retrouve également pour le groupe de reclassement. Toutefois, pour ce dispositif juridique, la loi est intervenue pour limiter les propositions d'offres de reclassement dans l'entreprise ou

¹⁷⁶ Cass. Soc. 12 juin 2001, n°99-41571, Bull. civ. V 2001, n°214.

¹⁷⁷ A. – B. VOLOIR, F. AKNIN, note sous Cass. Soc. 23 juin 2009, n°07-45668, « Notion de secteur d'activité du groupe dans lequel doivent être appréciées les difficultés économiques », JCP e n°47, 19 novembre 2009, 2098 : « *Il en est notamment ainsi, lorsque la réglementation spécifique propre à un pays impose des normes dédiées, propres aux produits en tant que tels voire à la qualification requise du personnel, interdisant toute transférabilité au-delà du marché national* ». Ces auteurs préconisent de lier le secteur d'activité au marché concurrentiel.

¹⁷⁸ Le projet après d'âpres débats et un parcours législatifs marqués par une adoption devant l'Assemblée Nationale en application de l'article 49. 3 de la Constitution. La nouvelle définition résulte désormais de l'article 67 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016).

¹⁷⁹ Étude d'impact Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs – 24 mars 2016, p. 264 : « *l'existence de liens capitalistiques entre une entreprise française en difficulté et des activités similaires dans le monde plus florissantes ne signifie pas pour autant que le groupe aura la capacité financière suffisante pour venir en aide à sa filiale et ainsi éviter les suppressions de poste* ». V. sur ce point : P. LOKIEC, « Le motif économique malmené dans le projet de loi travail », Sem. Soc. Lamy 2016, n°1718, pp. 4-8, spéc. p. 7.

¹⁸⁰ F. GÉA, « Comprendre...ou pas. Art. 30 Bis de l'avant-projet de Loi Travail », RDT 2016, pp. 170-174.

¹⁸¹ Une tension peut s'envisager entre les périmètres caractérisés autour de critères liés à une organisation économique tels que l'autonomie décisionnelle et celle basée sur des territoires. La dimension transnationale du secteur d'activité et du groupe de reclassement en est un exemple. Mais la question se pose aussi pour les périmètres de l'ordre des licenciements. L'instauration par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (JO 18 août 2015, p. 14346) de la zone d'emploi comme périmètre minimum à respecter pose la question de son articulation avec les périmètres ayant les traits d'une organisation économique. V. sur ce point : F. GÉA, « Le périmètre de l'ordre des licenciements à l'épreuve du projet de loi Macron. Projet de loi pour la croissance et l'activité, n°2447, déposé à l'Assemblée nationale le 11 décembre 2014 », RDT 2015, pp. 115-118.

d'autres entreprises appartenant à un groupe. En cela, une nouvelle différence a été instaurée entre ces deux périmètres.

413. L'articulation avec le groupe de reclassement. Présent aussi dans le cadre de l'appréciation de la validité¹⁸², le groupe de reclassement encadre également la décision de l'employeur en lui imposant la recherche d'offre de reclassement dans un espace dont le critère – la permutabilité – permet l'évolution de l'emploi pour le salarié¹⁸³. De nombreuses critiques ont été apportées à ce périmètre. Outre celles relatives à sa dimension géographique, les premières se sont d'abord concentrées sur les limites à apporter à ce groupe. Où fixer la limite des possibilités de la permutabilité ? Le seul critère de l'activité est insuffisant. D'autres doivent être pris en considération, ce qui empêche toute assimilation avec le secteur d'activité. Les réseaux peuvent désormais prendre les traits d'un groupe de reclassement¹⁸⁴. Mais des extensions à des fonds d'investissement seraient-elles envisageables ? La difficulté de ce périmètre repose aussi sur ce que certains auteurs, qualifient « *d'inutilité de la démarche* »¹⁸⁵ puisque l'employeur n'a pas les pouvoirs d'imposer une telle obligation à des tiers à la relation de travail, « *l'absence de liens juridiques entre les différentes sociétés peut rendre toute action efficace impossible* »¹⁸⁶. Plusieurs propositions ont été formulées pour restreindre le périmètre à la seule entreprise¹⁸⁷. La solution de droit positif est un compromis car elle maintient l'hypothèse du groupe mais impose une limite au territoire national¹⁸⁸. Cependant aucune connexion avec le secteur d'activité ne se présente.

414. Des périmètres nécessairement distincts. Ainsi, même si les périmètres de la cause économique répondent à une même fonction d'encadrement de la décision, leurs dissemblances irréductibles démontrent que chacun possède des finalités distinctes qui prennent en considération différents aspects de la décision. « *La combinaison des cadres d'appréciation permet de moduler pouvoir de l'employeur et protection des salariés, et l'utilisation du même cadre de référence n'a pas nécessairement la même*

¹⁸² Art. L. 1233-4-1 C. trav.

¹⁸³ Cf. *supra* § n°255.

¹⁸⁴ Cass. Soc. 22 septembre 2016, n°15-13849, *inédit*.

¹⁸⁵ F. FAVENNEC-HÉRY, « Motif économique, reclassement et groupe de sociétés », JCP S n°7, 12 février 2013, 1078

¹⁸⁶ F. FAVENNEC-HÉRY, *art. préc.* n°18.

¹⁸⁷ Les ateliers de la convergence – Pour un « *new deal* » social. Réconcilier emploi, compétitivité et sécurité juridique, juillet 2012.

¹⁸⁸ C'est l'émission des offres qui est limitée au territoire national, la recherche de l'employeur peut être plus vaste notamment en cas de manifestation de volonté du salarié.

signification »¹⁸⁹. Le pluriel s'impose car, à l'évidence, un niveau unique d'appréciation est impossible à envisager, tant les problèmes sont différents entre le cadre de la procédure consultative et celui du reclassement, entre le cadre de l'ordre des licenciements et celui du motif économique¹⁹⁰. Cette étanchéité¹⁹¹ entre les périmètres se remarque par exemple, dans le célèbre arrêt Vivéo¹⁹², les juges de la Cour de cassation ont dû répondre à la question suivante : la procédure de licenciement peut-elle être annulée au motif que le licenciement est dépourvu de cause économique ? Ils ont alors affirmé l'autonomie des deux mécanismes, la procédure de licenciement économique peut être annulée en cas d'absence de plan ou d'insuffisance de celui-ci, sa validité est donc indépendante de la cause de licenciement. Les périmètres présents pour chaque mécanisme peuvent alors se justifier par les multiples contrôles qu'ils apportent à la décision de licencier. Les perspectives de leurs articulations sont alors minces. Peut-être un aménagement de leur configuration peut-il être envisagé à travers la négociation collective¹⁹³ ?

415. Ainsi, l'analyse des périmètres nécessaires à l'appréciation de la cause économique démontre leur pertinence tout au long de la prise de décision et la difficulté d'en réduire le nombre. Certes des critiques peuvent être apportées quant à leurs contours et dans leur mise en œuvre, mais ils traduisent les impératifs économiques et juridiques qui ont conduit à leur institutionnalisation. C'est ainsi, qu'un développement du groupe au sein de l'appréciation de la cessation de l'activité de l'entreprise peut s'envisager outre des situations litigieuses. En outre, l'analyse de ces périmètres a mis en évidence une autre difficulté des périmètres présents. En effet, par leur fonction d'encadrement de la décision et en instaurant un périmètre distinct entre la prise de décision et l'appréciation de ses effets juridiques, des tensions ont été mises en exergue qui ont été saisies par le

¹⁸⁹ N. DECOOPMAN, J. LEFEBVRE, « Le juge régulateur du marché du travail. L'exemple du licenciement économique », in J. -Y. KERBOUC'H, C. WILLMANN, *Le salarié, l'entreprise, le juge et l'employeur*, (dir.), Travail et Emploi, 2001, pp. 31 et s., *spéc.* p. 35.

¹⁹⁰ Ph. WAQUET, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », *Dr. Soc.* 1995, pp. 482-488.

¹⁹¹ L. De LAUNAY, « La tectonique des motifs économiques de licenciement », *Dr. Soc.* 2011, pp. 570-590, *spéc.* 575

¹⁹² Cass. Soc. 3 mai 2012, n°11-20741, *Bull. civ.* V 2012, n° 129, RJS 02/2016, pp. 462-463, note J. PÉLISSIER, « Défaut de cause économique et absence de nullité », RJS 06/2012, pp. 427-430 ; note G. COUTURIER, « Procédure de licenciement collectif et contestation du motif économique », *Dr. Soc.* 2012, pp. 600-605 ; note G. COUTURIER, « procédure de licenciement et contestation du motif économique », *Dr. Soc.* 2012, pp. 600-605, note E. DOCKÈS, « Le droit du licenciement perd son sens à l'ombre de l'arrêt Vivéo », *Dr. Soc.* 2012, pp. 606-614 ; note F. FAVENNEC-HÉRY, « Arrêt Vivéo : la fin d'une controverse », *JCP S* n°23, 5 juin 2012 ; note M. HENRY, « À propos de l'arrêt Vivéo : faisons un rêve », *Dr. Ouvrier* 2012, n°771, pp. 629-635.

¹⁹³ *Cf. infra* –Les transformations volontaires.

discours jurisprudentiel mais aussi doctrinal dont les propositions peuvent être discutées au regard de la notion de périmètre.

§ 2 – Une tension justifiée ?

416. Un questionnement posé sur la responsabilité du pôle décisionnel. La présence des multiples périmètres au sein de la cause économique permet d'identifier le niveau où est prise la décision, ses effets. Une question a très vite émergée sur la possible imputabilité de responsabilité à des périmètres. La question peut se justifier. Par exemple, lorsque les juges de la Cour de cassation ont précisé que les conditions de mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi de l'article L. 1233-61 du Code du travail s'apprécient au niveau de l'UES lorsque la décision est prise à ce niveau¹⁹⁴, l'on pourrait songer qu'une responsabilité pourrait être imputée à l'unité de direction – considérée – comme pôle décisionnel.

La question a été portée devant les juges de la Cour de cassation dans plusieurs hypothèses, notamment pour la responsabilité en cas d'inexécution de l'obligation de reclassement. L'imputation d'une responsabilité à un centre décisionnel s'est posée en raison de leur rôle actif dans la procédure de licenciement pour motif économique : la décision de licencier est fréquemment une décision prise ou pour le moins contrainte par la société mère d'un groupe, sans que l'employeur n'intervienne, son entreprise étant sous le contrôle économique du groupe¹⁹⁵. La difficulté a été présentée aux magistrats de la Cour de cassation à l'occasion de plusieurs « *sagas* » judiciaires comme *Métaleurop*¹⁹⁶, ou encore *Flodor*¹⁹⁷. Dans cette dernière affaire, l'arrêt rendu le 13 janvier 2010 a

¹⁹⁴ Cass. Soc. 16 novembre 2010, n° 09-69485, Bull. civ. V 2010, n° 258, *préc.*

¹⁹⁵ Cass. Soc. 18 janvier 2010, n°09-69199, Bull. civ. V 2011, n° 23, RJS 03/2011, pp. 199-200, note P. MORVAN, « Coemploi et licenciement économique dans les groupes de sociétés : des liaisons dangereuses », JCP S n°6, 8 février 2011, 1065 ; F. AUBONNET, « De l'utilité de la notion de coemployeur », JCP E n°14, 7 avril 2011, 1291 ; A. COURET, « La cessation d'activité d'une filiale : le droit des sociétés à l'épreuve du droit social », Dr. Soc. 2011, pp. 154-159 ; F. GÉA, « La cessation d'activité d'une filiale : quel contrôle des licenciements », RDT 2011, pp. 168-174 ; P. BAILLY, « Les limites de la cessation d'activité », rapport, Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1476 ; G. COUTURIER, « La fermeture d'une filiale : les recours des salariés licenciés », Dr. Soc. 2011, pp. 372-381.

¹⁹⁶ Cass. Soc. 28 septembre 2010, n°10-12278, RJS 12/2011, p. 822 ; F. CHAMPEAUX, S. FOULON, *Derniers recours : le monde du travail devant les tribunaux*, Paris, Éd. Du Seuil, 2012.

¹⁹⁷ Cette expression est empruntée au titre d'un article qui retrace les différentes étapes d'un contentieux complexe concernant le groupe Unichips-Flodor. É. SERVERIN, T. GRUMBACH, « La saga judiciaire Flodor. L'action délictuelle, une nouvelle étape dans le dossier Unichips-Flodor, TGI Péronne, RG n°07/856, 18 août 2009, RDT 2009, p. 693. Ainsi, outre le contentieux lié à la mise en œuvre de la procédure de liquidation judiciaire, les salariés et le comité d'entreprise ont invoqué l'insuffisance et la

répondu aux prétentions des salariés de manière négative en imposant l'employeur comme seul débiteur des obligations patronales. En l'espèce, le problème juridique concernait l'identification d'une créance indemnitaires des salariés, en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi réalisé par le liquidateur judiciaire, à l'encontre de la société San Carlo Gruppo Alimentare, société du groupe Unichips auquel appartenaient toutes les entreprises en cause. La reconnaissance de cette créance était nécessaire pour fonder la saisie conservatoire des marques Flodor autorisée suite à la demande des salariés. La Cour d'appel de Paris, dans un arrêt – aussi célèbre – du 10 avril 2008 avait affirmé l'existence de cette créance à l'encontre de la société San Carlo. Mettant l'obligation patronale à la charge d'un tiers au contrat de travail, les juges ont innové et ont franchi le Rubicon des relations contractuelles. Or, la Cour de cassation a préféré revenir à une application stricte des principes civilistes en affirmant que « l'obligation de reclasser les salariés dont le licenciement est envisagé et d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi répondant aux moyens du groupe n'incombe qu'à l'employeur »¹⁹⁸. Il n'est donc pas possible de retenir une responsabilité au groupe d'entreprises, seul compte la figure de l'employeur comme « point d'imputation »¹⁹⁹. « La définition de tels espaces [les périmètres] ne s'accompagne d'une modification du modèle d'imputation, qui, lui demeure hiérarchique »²⁰⁰. L'employeur reste débiteur des obligations posées par la relation de travail et déterminées dans le Code du travail.

417. Un exemple en droit social de l'Union Européenne. La même question s'est posée en droit social de l'Union européenne avec la question du débiteur de l'obligation d'information consultation concomitante à la procédure de licenciement²⁰¹.

nullité du plan de sauvegarde de l'emploi établi par le mandataire judiciaire de la société Péronne industrie mais aussi ils ont recherché la responsabilité délictuelle du groupe Unichips auquel appartenait l'entreprise en liquidation.

¹⁹⁸ Souligné par nous.

¹⁹⁹ E. PESKINE, S. VERNAC, « Pouvoirs et responsabilités dans les organisations pluri-sociétaires », in E. PESKINE, G. BORENFRUND (dir.), *Licenciement pour motif économique et restructurations : vers une redistribution des responsabilités*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2015, pp. 119-133, spéc. p. 120 ; F. ROUSSEAU, *op. cit.*, n°2, p. 1 ; E. PESKINE, « L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés mères en matière de licenciement pour motif économique », RDT 2012, pp. 347-356 ; J. ROCHELD, *Les grandes notions de droit privé*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2^{ème} Éd., 2013, pp. 482-483.

²⁰⁰ E. PESKINE, *art. préc.*, l'auteur précise que « l'espace d'appréciation d'un droit se distingue en effet du mode d'imputation d'une obligation ».

²⁰¹ CJCE 10 septembre 2009, *Aff. C. n°44/08, AKAVAN Erityisalojen Keskusliitto AEK Ry e.a.c/ Fujitsu Siemens Computers Oy*, note S. VERNAC, « L'information et la consultation des représentants des travailleurs lors de la restructuration d'un groupe », RDT, 2010, pp. 285 et s. ; note Kessler, « Un arrêt pour rien ? OU les difficultés de déterminer avec précision le moment du déclenchement de la consultation », RJS 12/2009, pp. 785 et s., note H. GUYADER, « L'information –consultation dans les groupes d'entreprises », *Sem. Soc. Lamy*2009, n°1426-1426, pp. 18-19, D. BONNECHÈRE, *Dr. Ouvrier* 2010,

C'est aussi le domaine de l'application du principe d'égalité de traitement qui a été confronté à cette difficulté. L'opportunité de retenir le périmètre du groupe de direction comme périmètre de référence pour l'application du principe de l'égalité de traitement a été soulevée par certains auteurs de doctrine²⁰². Cette orientation était justifiée par la croissante mobilité intragroupe œuvrant à la constitution de collectivités de travail et justifiant un processus décisionnel complexe propre à cette figure économique. Dans un arrêt rendu le 1^{er} juin 2005 par la chambre sociale de la Cour de cassation²⁰³, les juges ont été confrontés à une demande d'application du principe « à travail égal, salaire égal »²⁰⁴ dans le cadre d'une UES. L'analyse de cette décision de justice, ultérieurement confirmée et étendue au principe d'égalité de traitement²⁰⁵, démontre qu'« à travers

p. 159. V. aussi : M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union Européenne*, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 273 et s. L'affaire visée concerne une société appartenant à un groupe qui impose aux organes dirigeants d'une filiale située en Finlande de procéder à des licenciements pour motif économique. Ces derniers ont été contestés par un syndicat sous le moyen que la loi finlandaise relative à la représentation du personnel n'avait pas été respectée. Les juges finlandais ont rejeté la demande visant à admettre que la décision de cessation d'activité avait été prise – par la société mère – avant la consultation des représentants du personnel. La Cour suprême finlandaise saisit la Cour de Justice de questions préjudicielles relatives à l'interprétation de l'article 2 de la directive 98/59 du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs. Plus précisément, il lui est demandé son interprétation à la lumière de ce texte du temps « utile » de l'information-consultation et du titulaire de cette obligation. C'est ce dernier point qui nous intéresse puisque la société mère du groupe, centre décisionnel et auteur de la décision ou contrainte décisionnelle, peut se voir imputer cette obligation. Le questionnement résulte de l'ambiguïté du texte, l'article 2 §4 de ladite directive précisant que « Les obligations prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 [obligations d'information et de consultation] s'appliquent indépendamment du fait que la décision concernant les licenciements collectifs émane de l'employeur ou d'une entreprise qui contrôle cet employeur ». Néanmoins, l'article 2 §1 du même texte fait référence à l'employeur. Les incertitudes sont justifiées. En droit français, l'information – consultation des représentants du personnel se fonde sur les articles L. 2323-6 du Code du travail et, plus précisément, sur l'article L. 1233-8 du même Code en matière de licenciement pour motif économique. Faisant référence à l'entreprise, c'est l'employeur qui est de prime abord débiteur de cette obligation, ce que confirme la Cour de cassation en explicitant que ce sont les incidences de la décision dans l'entreprise qui fondent l'obligation préalable de l'employeur

²⁰² J-L. DENIER, *art. préc.* Cet auteur retient tout de même certaines apories du groupe en raison des pluralités présentes en son sein : pluralité d'organisation, pluralité de communauté de travail, pluralité de personnes morales.

²⁰³ Cass. Soc. 1^{er} juin 2005, n°04-42143 à 02-42149, Bull. civ. V 2005, n°185, p. 163, obs. P. LOKIEC, « La Cour de cassation précise le périmètre d'application du principe “à travail égal, salaire égal” », JCP G n°27, 6 juillet 2005, II, 10092.

²⁰⁴ Cass. Soc. 8 octobre 1996, n°92-42291, Bull. civ. V 1996 V, n 311, p. 221, note A. LYON-CAEN, Dr. Soc. 1996, p. 1013 ; Ph. WAQUET, « Retour sur l'arrêt Ponsolle », RDT 2008, pp. 22-40. Ce périmètre pouvait, en raison de son assimilation à l'entreprise, prétendre à être utilisé en tant que périmètre de comparaison. D'ailleurs, les juges de la Cour d'appel ont accueilli favorablement la demande des salariés en se fondant sur les critères de reconnaissance de l'UES et notamment la caractérisation de sa collectivité de travail. Mais, ces derniers ont aussi retenu la présence de co-employeurs pour la représentation d'une seule et même entreprise. La décision des juges du fond est cassée et annulée. La Cour de cassation s'est elle aussi appuyée sur les éléments constitutifs de l'unité économique et sociale mais contrairement au juge d'appel, la Haute juridiction a retenu le critère relatif à la composition du périmètre en personnes morales distinctes, pour rejeter l'application du principe d'égalité de traitement salarial au sein de ce périmètre.+renvoi interactiond

²⁰⁵ Pour le principe « à travail égal, salaire égal », Cass. Soc. 23 novembre 2011, n°10-24897, *inédit* ; Cass. Soc. 20 novembre 2012, n°11-20341, 11-20342, 11-21559, *inédits* ; Cass. Soc. 9 octobre 2013, n°12-16664,

l'entreprise, c'est l'employeur, débiteur du droit de l'égalité de traitement entre salariés qui est visé »²⁰⁶. Le périmètre est choisi en référence à « (...) celui qui est au premier chef tenu au respect du principe de l'égalité de traitement, c'est-à-dire l'employeur »²⁰⁷.

418. Une forte référence à l'UES. L'analyse de ces différentes décisions montre que c'est souvent l'UES qui est recherchée comme responsable. La démarche ne surprend pas en raison de son assimilation avec l'entreprise. Les juges ont affirmé que l'UES n'avait pas la qualité d'employeur²⁰⁸, elle ne peut donc pas être débitrice d'une obligation d'autant qu'elle n'est pas dotée des traits de la personnalité morale²⁰⁹. Elle n'a

inédit. Pour le principe de l'égalité de traitement : Cass. Soc. 14 septembre 2010, n°08-44180, *inédit*; Cass. Soc. 16 septembre 2015, n°13-28415, à paraître, note J. DANIEL, « Pas de comparaison entre sociétés d'un groupe », JCP S n°46, 10 novembre 2015, 1408.

²⁰⁶ J. DANIEL, *note préc.*

²⁰⁷ G. AUZÉRO, *art. préc.* V. aussi J. DANIEL, « La logique des périmètres », in J. CÉSARO (dir.), *L'égalité en droit social, pragmatisme et prospective*, Paris, Lexis Nexis, 2012, pp. 78-96. Dans l'arrêt étudié, si le périmètre du coemploi avait été retenu, le périmètre d'application du principe d'égalité de traitement aurait pu emprunter ses contours. De plus, la nature du lien juridique unissant la personne du salarié avec celle de l'employeur importe peu puisqu'une différence de traitement entre des salariés sous un statut de droit public et ceux relevant du droit privé doit reposer non pas sur la nature juridique distincte des statuts mais sur des motifs objectifs à charge pour l'employeur d'en contrôler la réalité et la pertinence. V. sur ce point : Cass. Ass. Plen. 27 février 2009, n°08-40059, Bull. Ass. Plen. 2009, n°2, Obs. H. TISSANDIER, « Des statuts juridiques distincts suffisent-ils à justifier une différence de rémunération ? », RDT 2009, p. 316 ; Cass. Soc. 16 février 2012, n°10-21-864 à n°10-21868, Bull. civ. V2012, n°76, Obs. J. DANIEL, « Égalité de traitement et différence de statut », JCP S n°14, 3 avril 2012, 1147.

²⁰⁸ Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43875, Bull. civ. V 2008, n° 255, RJS 03/2009, pp. 219-220, note LARDY-PÉLISSIER, « L'UES ne peut avoir la qualité d'employeur », RDT 2009, pp. 228-230 ; note M.-L. MORIN, « L'unité économique et sociale : personnalité morale et qualité d'employeur », Dr. Ouvrier 2009, n°728, pp. 117-125 ; note F. PETIT, « L'unité économique et sociale n'a pas la personnalité juridique », D. 2009, pp. 986-989 ; note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2009, pp. 500-503. V. aussi, Cass. Soc. 28 janvier 2009, n°07-45481, Bull. civ. V 2009, n°26, RJS 04/2009, pp. 287-288, note F. DUMONT, « L'entreprise constitue le périmètre d'établissement du PSE », JCP S, 14 avril 2009, n°16, 1176 ; note J.-Y. FROUIN, « Niveau d'appréciation des conditions nécessaires à l'établissement d'un PSE », RDT 2009, pp. 233-235, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2009, p. 497-498. Cf. *supra* § n°235.

²⁰⁹ La personnalité morale en ce qu'elle constitue une forme d'organisation peut être considérée comme un frein dans la gestion économique des groupes et autres périmètres au-delà de l'entreprise. V. sur ce point : Ph MALAURIE, « Nature juridique de la personnalité morale », Défrénois 1990, p. 1068 ; L. MICHOU, *La théorie de la personnalité morale. Son application au droit français*, (2 tomes), Paris, LGDJ, 1924, n°6, p. 16 ; B DONDERO, *Les groupements dépourvus de personnalité juridique en droit privé. Contribution à la théorie de la personnalité morale*, Aix en Provence, PUAM, 2006 (2 tomes), n° XXIII, pp. 31-32. ; G. GOUBEAUX, « Personnalité morale, droit des personnes et droit des biens », in *Aspects actuels du droit commercial français, Études dédiées à René Roblot*, Paris, LGDJ, 1984, p. 199 ; M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013, n°s106 à 111, pp. 47-48, N. BARUCHEL, *La personnalité morale en droit privé – Éléments pour une théorie*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 410, 2004, n°58, p. 35 ; J. ROCHFELD, *Les grandes notions de droit privé*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2^{ème} Éd., 2013 ; J.-C. SAINT-PAU, *Droits de la personnalité*, Paris, Lexis Nexis, 2013, J. PAILLUSSEAU, « Le droit moderne de la personnalité morale », RTD Civ., 1993, p. 705., n°14. Ce rejet vaut, nous semble-t-il aussi pour toutes les théories découlant de la personnalité morale qualifiée de succédanés de la personne morale. Tel est le cas pour la « quasi personnalité » ou les groupements ayant une capacité dite passive qui font référence aux groupements dont la procédure de constitution n'a pas été conduite jusqu'à l'accomplissement de toutes les formalités (S. BROS, « La quasi-personnalité morale », in Association Henri Capitant, *La personnalité morale*, Paris Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2010, pp. 49-71 ; B. DONDERO, *op. cit.*, n°880, pp. 484-485 ; E. DEVAUX, « La personnalité morale en procédure civile », RTD Civ. 1995, p. 1). Concrètement, les situations visées

d'ailleurs pas vocation à revêtir cette qualité. L'analyse des périmètres dans leur globalité permet ainsi d'appréhender la question de l'imputation sous un autre regard et permet de justifier le rejet de toute imputation de responsabilité à un périmètre, ce dernier n'ayant pas vocation à revêtir les traits de la personnalité juridique.

419. Le rejet de toute responsabilité. La recherche d'imputation de responsabilité à un périmètre se comprend dans l'objectif de la recherche d'indemnisation. Néanmoins, l'objet des périmètres ne repose pas sur l'attribution d'une qualité juridique aux entreprises qui le composent. Les fonctions mises en exergue sont soit l'appréhension d'une collectivité de travail, soit l'encadrement d'un processus décisionnel²¹⁰. Leurs raisons d'être et leurs caractères ne permettent donc pas l'attribution d'une personnalité morale. L'identification du pôle décisionnel que certains périmètres réalisent ne permet pas l'identification d'un pôle d'imputation. Les caractères de l'UES le confirment. L'unité de direction de l'UES n'est pas définie, elle est identifiée par un faisceau d'indices qui s'appuie, en définitive, sur les décisions qui sont prises par cette unité²¹¹. La détention du pouvoir de décision de l'UES peut être totalement distincte des lieux traditionnels de la décision. L'indétermination de ce niveau de décision a d'ailleurs suscité quelques hésitations notamment à la suite de l'arrêt du 16 novembre 2010 qui a reconnu ce niveau de décision pour l'appréciation des conditions de mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi²¹². Les décisions suivantes confirmant cette solution ont en effet précisé ce qu'il fallait entendre par niveau de décision. Un arrêt du 3 mai 2011²¹³ a fait mention d'une direction commune. Une deuxième décision précise que la prise en compte des caractéristiques du projet, révélatrices d'une unité décisionnaire, peut justifiée de dépasser le cadre de l'entreprise²¹⁴. L'indétermination de l'unité de direction est

sont celles des sociétés en formation ou de tous groupements en cours de formation, les groupements imparfaits et enfin les groupements de droit étranger. Toutes ces entités sont considérées comme des « groupements volontaires de personnes », « réunies en vue de la poursuite d'un ou plusieurs but(s) déterminé(s) et licite(s) et dont l'activité est organisée » Ce dispositif ne peut s'appliquer aux périmètres car elle impose une reconnaissance a posteriori de la personnalité morale. En d'autres termes, dans cette perspective, la quasi-personne morale acquiert des certaines prérogatives en raison de son état provisoire, les actes passés en son nom « pourront être ultérieurement repris[es] pour son compte, de manière rétroactive, lorsqu'elle sera devenue un sujet de droit plénier », (S. BROT, *précité*). Or, la personnalité morale n'est pas la qualification pertinente pour les périmètres du droit du travail.

²¹⁰ Cf. *supra* § n° 297 et s.

²¹¹ Cf. *supra* § n° 137 et s.

²¹² Cass. Soc. 16 novembre 2010, *préc.*

²¹³ Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-72611, note G. AUZÉRO, « Les conditions d'un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent s'apprécier au niveau d'une UES », Bull. Joly Sociétés, 1er septembre 2011, n°9, pp. 735-437.

²¹⁴ Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, Bull. civ. V 2011, n° 70; D. 2011, p. 886 ; V. notamment : note F. FAVENNEC-HÉRY, « La rupture conventionnelle du contrat de travail à l'ombre du droit du

d'ailleurs une source de difficultés dans le fonctionnement du comité d'entreprise au sein d'une UES. Par exemple, se pose la question de la présidence qui ne peut être assurée que par une seule personne²¹⁵. La même indétermination sur la figure du lieu de décisions existe aussi sur l'autorité gestionnaire du site²¹⁶.

420. Ainsi, ce qui importe dans l'objet des périmètres est l'appréhension de la décision. Les tensions qui sont formulées entre le lieu de décision et la personne responsable ne remettent pas en cause les périmètres en ce qu'ils respectent leur fonction. C'est davantage une évolution des mécanismes de responsabilité qu'il faut envisager pour résoudre cette difficulté. En ce cas, les périmètres peuvent être un outil dans la détermination de la décision ou de l'implication dans la théorie élaborée par Elsa Peskine ou Stéphane Vernac qui propose une articulation des responsabilités entre différentes sociétés se justifiant sur leurs relations économiques et juridiques²¹⁷.

licenciement collectif », JCP S n°16, 19 avril 2011, 1200 ; J. PÉLISSIER, « Ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1484, pp. 7-11 ; note F. GÉA, « Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique », RDT 2011, pp. 244-248 ; note G. COUTURIER, « Ruptures conventionnelles et licenciements collectifs », RJS 05/2011, pp. 347-351 ; note G. LOISEAU, « Les ruptures conventionnelles pour motif économique », Dr. Soc. 2011, pp. 681-688 ; note B. SAINTOURENS, « Plan de sauvegarde de l'emploi : incidence de la structure juridique de l'entreprise et du mode de rupture des contrats de travail », BMIS 2011, n°6, pp. 514-519 ; note A. CHIREZ, « La rupture conventionnelle pour cause économique », Dr. Ouvrier 2011, n°757, pp. 473-479

²¹⁵ J. DANIEL, A. TEISSIER, « Unité économique et sociale et instances de représentation du personnel », JCP S n°40, 3 octobre 2006, 1774, n°38-39 : « *L'UES, privée de personnalité juridique, est dépourvue d'organe dirigeant clairement identifié. La référence au chef d'entreprise étant omniprésente dans le droit des institutions représentatives du personnel, la vie des instances en est inmanquablement perturbée* ».

²¹⁶ Ou le représentant des employeurs concernés, art. L. 2312-5 C. trav.

²¹⁷ Elsa Peskine et Stéphane Vernac, deux auteurs militant pour un droit social de l'organisation, ont distingué deux types d'obligations, « *les premières, imposées à la société mère [qui] sont à la destination des salariés ou des représentants à la filiale [ou à la société sous-traitante]* ». C'est l'hypothèse, par exemple de l'obligation légale de rapatriement incombant à la société mère lorsque le salarié (art. L. 1231-5 C. trav.), initialement mis à disposition puis embauché par la filiale, a été licencié ou encore la possibilité, reconnue par le juge, de se prévaloir d'un engagement unilatéral relatif à un plan de sauvegarde de l'emploi de la société-mère envers le comité d'entreprise de la filiale (Cass. Soc. 27 novembre 2007, n°06-42745, inédit, note A. FABRE, « Responsabilité délictuelle de la société-mère au titre d'une garantie d'exécution d'un PSE établie dans une filiale », RDT 2008, pp. 178-179.), cf. *Supra* §n° 107 et s. Par ces obligations, les décisions prises par le centre décisionnel du périmètre du groupe acquièrent une force juridique, « *un lien oblique [se crée] entre le titulaire du pouvoir sociétaire et les salariés de l'une des sociétés* ». Le second type d'obligations « *incombent à la société mère ou à la société principale, mais ont pour débitrice la société partenaire* ». Les raisons d'imputation sont constituées des considérations juridiques mais aussi par « *la compréhension de contingences matérielles* ». La justification est la nécessité de retracer un processus décisionnel. Or, les périmètres ayant pour fonction d'appréhender ce processus sont justifiés à recevoir une imputation d'obligation alors même que le centre décisionnel soit un tiers à la relation de travail. Les périmètres encadrant un processus décisionnel confirme leur nécessaire pertinence dans l'ordonnement des règles du droit du travail. Ainsi, ces derniers pourront prendre en considération toutes les contraintes décisionnelles sans pour autant nier la personnalité de l'entreprise employeur. V. E. PESKINE, S. VERNAC, « Pouvoirs et responsabilités dans les organisations pluri-sociétaires », in E. PESKINE, G. BORENFRUND (dir.), *Licenciement pour motif économique et restructurations : vers une redistribution des responsabilités*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2015, pp. 119-133 ; M. KOCHER, *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61,

421. Conclusion de chapitre. Les confrontations des quelques difficultés d'application des périmètres du droit du licenciement pour motif économique démontrent que leur présence traduit une nécessité dans l'encadrement d'un processus décisionnel. Chacun révèle une particularité dans le contrôle ce qui refuse toute convergence et, plus encore, justifie le développement de leurs relations. Aussi, l'analyse précise que les périmètres ne peuvent aller au-delà de leur fonction. Dès lors, les tensions des périmètres imposent certaines évolutions dont une portant sur une transformation des périmètres.

2013, n°915, p. 353. C. HANNOUN, « Propositions pour un devoir de vigilance des sociétés mères », *in Mélanges en l'honneur du professeur Germain*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ-Lextenso, 2015, pp.381-392, spéc. p. 384 ; E. PESKINE, *Intervention au Collège de France* – « De la solidarité à la vigilance en droit du travail : À propos e la responsabilité dans les réseaux et groupes de sociétés » -<http://www.college-de-france.fr/site/alain-supiot/seminar-2016-03-22-10h45.htm> (dernière consultation le 04/10/2016)

422. Conclusion de titre. La confrontation des périmètres a posé la question de leurs relations. Les interactions identifiées entre les périmètres ont permis, par leur intensité d'envisager certaines convergences qui entraînent nécessairement leur recomposition. Toutefois, les hypothèses restent limitées ce qui laisse à penser que malgré la fonction déterminée des périmètres, chacun possède certaines nuances. Ce défaut d'interactions engendre de multiples situations de tension entre les périmètres. C'est alors une recherche d'articulation entre eux qui s'est posée. En ce cas, les propositions sont multiples et exigent un renouvellement de la pensée de certains mécanismes comme celui de la concordance ou encore d'implication des différents centres décisionnels. Ces situations mettent à l'épreuve la systémique des périmètres définie dans un premier temps, puisque leur pertinence est discutée. Cet élément pourrait varier si les périmètres pouvaient être transformés. C'est cette nouvelle dynamique qu'il convient désormais d'analyser.

TITRE 2 – LA TRANSFORMATION DES **PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL**

423. La dynamique des périmètres du droit du travail, outre les confrontations réalisées entre ces derniers, peut porter sur des évolutions de leur structure, de leur configuration. Il s'agit désormais de s'interroger sur les dispositifs juridiques qui appréhendent ces évolutions.

Deux hypothèses se distinguent : d'une part, certaines transformations résultent d'événements extérieurs, objectifs, telles que des opérations économiques de restructuration. Ces événements s'imposent aux périmètres et en modifient leur configuration. Face à ces transformations qui sont subies¹, il est nécessaire d'analyser comment le droit positif appréhende ces évolutions et d'analyser les conséquences sur les périmètres et leurs fonctions. Ce sont les hypothèses de transfert d'entreprise et, plus généralement, de restructuration qui seront analysées. Les préoccupations de maintien et de stabilité des relations qui ont guidé l'élaboration du dispositif juridique du transfert d'entreprise ont conduit à établir notamment la règle du cycle électoral qui perturbe les évolutions des périmètres et la réalisation de leur fonction (**Chapitre 1**).

D'autre part, les transformations des périmètres peuvent aussi être le résultat, dans une large mesure, de processus impliquant la volonté des acteurs du droit du travail et procèdent d'un véritable choix, d'une volonté exprimée sur la configuration des périmètres. En ce cas, les modulations de ces derniers sont maîtrisées principalement par l'employeur et les partenaires sociaux. L'analyse de ces différentes possibilités démontre une forte présence de la voie négociée d'où une ultime interrogation portant sur l'avenir

¹ *A contrario* d'une volonté directe d'action sur les périmètres du droit du travail.

négociée des périmètres du droit du travail par des transformations volontaires (**Chapitre 2**).

CHAPITRE 1 – LES TRANSFORMATIONS SUBIES

CHAPITRE 2 – LES TRANSFORMATIONS VOLONTAIRES

CHAPITRE 1 – LES TRANSFORMATIONS SUBIES

424. Les périmètres présents au sein du droit du travail subissent les aléas économiques à travers les phénomènes de restructuration¹. Des évènements tels que, par exemple, les réorganisations internes d'entreprise, les cessions d'une partie des activités d'une entreprise ou d'un groupe², les externalisations³, les fusionS-absorptions ou encore les fermetures de site peuvent à tout moment modifier la structure des périmètres mais aussi leur mode organisationnel⁴. Ces événements extérieurs leur imposent des transformations qui sont subies. Ainsi, « *la disparition de l'un ou l'autre des éléments qui constituent la collectivité conduit à la remettre en cause : que l'employeur change par suite de fusion, cession (...) ou que l'intérêt qui cimente la collectivité soit modifié parce que l'activité de l'entreprise se transforme (...), les conditions de définition de la collectivité de travail en seront nécessairement affectées* »⁵.

¹ La restructuration d'entreprise se définit comme : « *les modifications du cadre et du mode d'organisation de la structure trouvant son origine dans un mécanisme juridique susceptible d'entraîner une transformation sensible de ses éléments essentiels* », C. MASQUEFA, *La restructuration*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 342, 2000, n°187, p. 188 ; V. aussi H. OUAISSI, *Les incidences des restructurations d'entreprise sur la situation collective des salariés*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 462, 2006, n°10, p. 8 ; M.- H. CHEZLEMAS, *La situation des salariés dans les opérations de transfert d'entreprise en droit comparé : France, Royaume-Uni, États-Unis*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 51, 2009; J.ALLOUCHE, J. FRÉICHE (dir.), *Restructurations d'entreprise, Regards croisés*, Paris, Vuibert, Coll. « Recherche » de l'AGRH, 2007 ; C. DIDRY, A. JOBERT (dir.), *L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, Coll. Économie et société, 2010.

² Cela peut être une cession de fonds de commerce, artisanal ou libéral (art. L. 141-5 C. com.), ou une cession d'éléments d'actifs servant de moyens d'exploitation à l'entreprise (V. par exemple Cass. Soc. 4 octobre 2011, n°10-19610, *inédit*), V. sur ce point : P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ème} Éd, 2013, n°114-118, pp. 74-78.

³ P. MORVAN, *op. cit.*, n°143, p. 87.

⁴ J. SAVATIER, « Le sort des institutions représentatives du personnel après une restructuration de l'entreprise », *Dr. Soc.* 1989, pp. 39-48, *spéc.* p. 43: « *Elles aboutissent souvent à une modification du nombre des établissements distincts de l'entreprise. On peut passer ainsi d'un établissement unique, à [leur] pluralité* ». V. aussi : C. MASQUEFA, *op. cit.*, n°187, p. 187.

⁵ M. -L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 27, 1994, n°357, p. 309

425. Ces phénomènes qui modifient les périmètres posent la question de leur appréhension par le droit du travail. En d'autres termes, de quelles manières et dans quelles mesures sont saisies les transformations des périmètres ? L'analyse des dispositions relatives aux restructurations démontrent une construction normative autour du maintien des relations de travail dans une relative stabilité, même si d'autres préoccupations peuvent parfois s'y ajouter⁶ (**Section 1**).

Or, la conception retenue ne permet pas de rendre compte immédiatement des évolutions de la collectivité de travail transformée. L'encadrement du processus de décision est également perturbé, l'employeur change d'identité. Les périmètres qui ont pour fonction de l'appréhender ne peuvent se réaliser de manière effective. La difficulté s'illustre tout particulièrement, à travers la mesure de la représentativité. La Cour de cassation, mobilisée pour répondre à la lacune législative, a consacré la règle du cycle électoral, qui s'inscrit dans une même exigence de stabilité (**Section 2**). Là encore, les périmètres subissent les effets des restructurations. Toutefois, une prise en compte anticipée peut s'envisager par le biais de la négociation collective des phénomènes de restructuration (**Section 3**), ce qui préfigure un engagement vers un palliatif maîtrisé des transformations des périmètres.

Section 1 – Le maintien des relations de travail lors des restructurations

426. Les dispositions relatives aux opérations de restructuration reposent notamment sur l'article L. 1224-1 du Code du travail⁷ qui prévoit la reprise du personnel lors d'une opération de transfert d'une entité économique autonome. Cette règle du maintien de la relation de travail est également valable pour les relations professionnelles

⁶ Ainsi, dans certaines circonstances, une protection contre toute action unilatérale de l'employeur est présente.

⁷ V. notamment sur les opérations de transfert d'entreprise : H. BLAISE, « Continuité de l'entreprise : flux et reflux de l'interprétation extensive de l'article L. 122-12 al. 2 du Code du travail » Dr. Soc. 1984, pp. 91-99 ; S. DARMAISIN, « Le concept de transfert d'entreprise », Dr. Soc. 1999, pp. 343-350 ; G. COUTURIER, « L'article L. 122-12 du Code du travail et les pratiques d'externalisation », Dr. Soc. 2000, pp. 845-851 ; P. BAILLY, « Le flou de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail », Dr. Soc. 2004, pp. 366-374 ; J. -F. CÉSARO, « La notion de transfert d'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 718-728 ; C. RADÉ, « Restructurations et délocalisations », Dr. Soc. 2006, pp. 289-294 ; M. -A. MOREAU, « Les restructurations dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 2010, pp. 1052-1059. V. aussi : R. DE QUENAUDON, « Sort des structures de représentation du personnel et des syndicats », in C. SACHS – DURAND (dir.), *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2004, pp. 271 et s.

de travail (§1). L'interprétation de ces dispositions révèle donc une construction autour de l'idée de stabilité des relations de travail. Or, dans cette construction, les transformations des périmètres ne sont pas pris en considération, sont maintenues les structures antérieures quand bien même elles ne révèlent pas les contours de la nouvelle collectivité de travail. Dès lors, les effets des restructurations suscitent de nombreuses difficultés (§2).

§1 – Le principe du maintien de la représentation du personnel en cas de transfert d'une entité autonome

427. Les dispositions relatives au transfert d'entreprise et leurs interprétations jurisprudentielles imposent le maintien de la représentation des salariés (**A**) à la condition que l'entité transférée préserve son autonomie (**B**). La présentation de ce régime juridique atteste, d'une part de l'exigence du transfert d'un périmètre autonome qui est, d'autre part, la traduction d'une volonté de préserver les contours des périmètres présents au sein de la représentation du personnel malgré l'évolution des structures économiques.

A. Le maintien de la représentation du personnel

428. Un principe issu du droit social de l'Union européenne. En complément des mesures sur le transfert des contrats individuels de travail, énoncées à l'article L. 1224-1 du Code du travail, la loi du 13 juillet 1971⁸ et les lois Auroux⁹ de 1982 ont, sous l'impulsion des mesures européennes¹⁰, introduit dans le Code du travail des dispositions

⁸ Auparavant, sous l'application de l'article 23 alinéa 8 du livre 1 du Code du travail, les juges de la Cour de cassation ont refusé d'étendre le principe du maintien des contrats de travail au « *contrat collectif* », V. Cass. Soc. 29 avril 1965, n°62-40826, Bull. Civ. 1965, n°320.

⁹ Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel (JO 29 octobre 1982, p. 3255) et la Loi n°83-528 du 28 juin 1983 portant mise en œuvre de la directive du Conseil des Communautés européennes n°77-187/CEE du 14-02-1977 concernant le rapprochement des législations des états membres relative au maintien des travailleurs en cas de transfert d'entreprises d'établissement ou partie d'établissement (JO 29 juin 1983, p. 1943).

¹⁰ Directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82 du 22 mars 2001, pp. 0016-0020). Ce texte prévoit également une protection contre les licenciements qui seraient justifiés par l'opération économique du transfert (art. 4, directive 2001/23/CE) mais aussi une information-consultation préalable des représentants du personnel (art. 7, directive 2001/23/CE). L'information porte sur la date envisagée du

relatives aux incidences du transfert d'entreprise sur les droits collectifs. Ces dernières ont pour objectif d'imposer le maintien de la représentation du personnel¹¹. Le législateur européen a organisé cette exigence lorsque l'entité transférée conserve son autonomie au sein de l'entreprise d'accueil¹². À défaut, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs transférés, qui étaient représentés avant le transfert, continuent à l'être de manière convenable durant la période nécessaire à la formation ou à la désignation d'une nouvelle représentation¹³. De plus, si les conditions nécessaires pour une nouvelle désignation immédiate des représentants des travailleurs sont réunies, il doit être procédé à ce renouvellement. Il n'est donc pas concevable pour les autorités européennes que les salariés transférés perdent le droit de représentation du fait de l'opération de transfert.

429. Une application en droit français. Le législateur français a repris la teneur de ces dispositions¹⁴. Ainsi, les mandats des représentants du personnel et leurs périmètres d'exercice subsistent lorsque, en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, l'entreprise conserve son autonomie juridique. Lorsqu'une société est absorbée par une autre et qu'elle conserve son identité, que ses structures internes ne sont pas modifiées et, donc, que l'autonomie est conservée, les représentants du personnel sont également maintenus¹⁵. À défaut d'autonomie de l'entité transférée, les mandats cessent de plein droit.

transfert, son motif, ses conséquences juridiques, économiques et sociales ainsi que les mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

¹¹ V. notamment sur ce point : J. SAVATIER, *art. préc.* pp. 39-48 ; P. -Y. VERKINDT, « L'incidence des transferts d'entreprise sur les institutions représentatives du personnel », *Dr. Soc.* 2005, pp. 752-758.

¹² Art. 6 de la directive 2001/23/CE : « *Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent, selon les mêmes modalités et suivant les mêmes conditions qu'avant la date du transfert en vertu d'une disposition législative, réglementaire, administrative ou d'un accord, sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs soient réunies* ».

¹³ Art. 6 alinéa 4 de la directive 2001/23/CE.

¹⁴ Art. L. 2314-28 alinéa 1 C. trav. pour le délégué du personnel ; art. L. 2324-16 C. trav. pour le comité d'entreprise ; art. L. 2327-11 C. trav. pour le comité central d'entreprise et l'article L. 2143-10 C. trav. pour les représentants syndicaux, art. L. 2142-1-3 C. trav. qui renvoie à l'article L. 2143-10 C. trav. pour le représentant de la section syndicale. Le sort du CHSCT ne fait pas l'objet d'une disposition explicite mais les juges ont réalisé une analogie avec les dispositions relatives au comité d'entreprise. Dans le silence de la loi, il convient donc d'étendre les règles applicables aux autres institutions représentatives du personnel (TGI Paris, 4 juillet 2006, RJS/2007, n° 749), en particulier le comité d'entreprise. V. Y. LABÉE, *Répertoire Dalloz - Transfert d'entreprise : aspects collectifs* n°10.

¹⁵ Cass. Soc. 15 mai 2002, n°00-42989, *inédit* ; Cass. Crim. 25 février 2003, n°02-83040, *Bull. crim.* 2003, n° 52, p. 189.

430. Dès lors, la notion d'autonomie de l'entité transférée est au cœur de l'application des règles du maintien de la représentation du personnel et leurs périmètres. Une meilleure connaissance de ce critère apparaît nécessaire pour apprécier le mécanisme de stabilité des périmètres et des droits mis en œuvre lors des opérations de restructuration.

B. La condition du transfert d'un périmètre autonome

431. La condition de l'autonomie de l'entité transférée. Nonobstant l'impérativité donnée au maintien de la représentation collective, les dispositions tant françaises qu'européennes le subordonnent à l'autonomie de l'entité transférée. La référence à cette qualité est présente depuis les débuts des directives européennes relatives au transfert d'entreprise¹⁶. Malgré son absence de définition, l'exigence d'autonomie témoigne de la vision européenne de la représentation des travailleurs. Par exemple, les directives du 22 septembre 1994 sur les comités d'entreprises européens et organismes assimilés¹⁷ et du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen¹⁸ établissent que la représentation du personnel européenne s'organise au sein d'un périmètre construit autour d'une autonomie décisionnelle. Le comité d'entreprise européen a, en effet, vocation à fournir aux salariés « *un cadre d'information et d'expression de leurs intérêts à un niveau identique à celui où sont prises les décisions économiques, au niveau européen (ou transnational)* »¹⁹. Pour le législateur européen, l'autonomie de l'entité transférée est consubstantielle aux conditions de représentation du personnel. Le fait que les conditions de mise en place de la représentation du personnel

¹⁶ Art. 5. 1 Directive Européenne n°77-187 du 14 février 1977, n° 77187 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (JOCE 5 mars 1977, p. 26) : « *Dans la mesure où l'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par un transfert au sens de l'article 1^{er} paragraphe 1, tels que prévus par les dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres, subsistent* ».

¹⁷ JOCE 30 septembre 1994, p. 64.

¹⁸ Directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Europe du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen et d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et consulter les travailleurs (JO L n°122, 16 mai 2009, pp. 28-44).

¹⁹ M. SCHMITT, *op. cit.*, p. 283. Cela correspond aussi à un objectif de la Charte communautaire des droits sociaux du travailleur mentionné aux articles 17 et 18.

soient exclues de l'harmonisation²⁰ est justifié par la diversité des pratiques au sein des États européens. Ces premières remarques sont corroborées par l'interprétation des juges européens de l'entité autonome nécessaire pour le transfert d'entreprise.

432. L'interprétation européenne de l'entité autonome transférée. Les juges européens n'ont été saisis de la notion qu'en 2010. Dans l'arrêt *UGT-FSP* du 29 juillet 2010²¹, l'opération de transfert consistait en la reprise d'une concession par une municipalité espagnole, les salariés de l'entité transférée ont été intégrés au personnel de l'entreprise cessionnaire tout en occupant les mêmes postes de travail, ainsi que les mêmes fonctions et dans les mêmes conditions²². La seule transformation reposait sur le fait que les salariés faisaient désormais partie du personnel municipal, avec le maire comme employeur et responsable hiérarchique. Suite à un contentieux sur l'utilisation des heures de délégation des représentants syndicaux de l'entité transférée, une question préjudicielle a été formulée quant au caractère autonome de l'entité transférée nécessaire pour le maintien des institutions représentatives du personnel.

La réponse des juges s'est divisée en deux étapes. Tout d'abord, ils ont affirmé que la notion d'autonomie au sens de l'article 6 de la directive revêt une définition propre et ne se confond pas avec celle du maintien de l'identité de l'entité transférée, nécessaire pour l'application de la directive²³. Cette précision peut surprendre car une même caractérisation aurait été tout à fait envisageable puisque l'autonomie est aussi un critère de l'entité économique transférée. Or, pour les magistrats européens, la convergence aurait pour conséquence de priver d'effet les conditions de l'article 6 précité. Cette distinction se justifie aussi en raison du temps de l'appréciation de ces critères, c'est-à-dire lors de l'opération de cession²⁴. Par la suite, les juges se sont employés à définir cette

²⁰ M. SCHMITT, *Droit du travail de l'Union Européenne*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 273 et p. 283. Les articles 152 et 153 §1^{er} du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (Traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, 2012/C 326/01 (JO n° C 326 du 26/10/2011, 2 p. 0001 – 0390) précise l'objectif d'harmonisation des législations nationales relatives à la représentation du personnel, y compris la cogestion. Au vu de la diversité des pratiques nationales, ont été exclus les domaines de la négociation collective et celui de la mise en place de la représentation du personnel.

²¹ CJUE du 29 juillet 2010, *UGT- FSP*, Aff. C-151/09, RJS 12/2010, pp. 807-810 ; note S. LAULOM, « Des nouvelles précisions en matière de transfert d'entreprise », *Sem. Soc. Lamy*, 2011, n°1489, pp. 38-41 ; note E. JEANSEN, « Transfert d'entreprise : identité et autonomie de l'entité », *JCP S* 19 octobre 2010, 1430.

²² Cela renvoie à un même lieu géographique et une identité des représentants hiérarchiques et les mêmes conditions de travail.

²³ Art. 1 § 1 de la directives 2001/23/CE.

²⁴ CJUE du 29 juillet 2010, *préc. pt. 35* : « la question relative au maintien de l'identité s'apprécie au moment de l'opération de cession conventionnelle ou de fusion de l'entité économique concernée. Ce n'est que si l'identité de cette entité est maintenue qu'une telle opération peut être qualifiée de "transfert" au

notion d'autonomie. Ils l'ont alors fondé sur le maintien des pouvoirs organisationnels des responsables de l'entité transférée²⁵. Les commentaires portant sur cette définition ont mis en exergue son aspect téléologique²⁶.

Par une décision rendue le 6 mars 2014²⁷, la notion d'autonomie a évolué. En effet, un rapprochement avec l'entité économique autonome semble se réaliser. Cet alignement impose que ce soit « *sur le maintien des mandats des représentants (élus ou syndicaux) des travailleurs ou sur la reprise des contrats de tous les salariés affectés à l'entité économique cédée, [...] de vérifier que le personnel d'encadrement exerçait en son sein des pouvoirs organisationnels autonomes, antérieurement au transfert* »²⁸. Désormais, c'est sous les contours de l'entité économique autonome que se réalise le maintien de la représentation du personnel. L'objet de l'interprétation européenne repose sur un périmètre ayant vocation d'identifier une autonomie décisionnelle. Cette évolution peut avoir une influence sur la définition de l'entité économique autonome puisqu'est désormais abordé un critère plus abstrait que l'exigence d'un ensemble organisé de personnes²⁹. En outre, la décision des juges européens souligne la possible application des règles relatives au transfert d'entreprises entre deux sociétés filiales d'un même groupe³⁰. Les juges français, après quelques errances, se sont alignés à cette conception de l'entité transférée.

433. L'interprétation française de l'entité autonome transférée. Le législateur français a transposé la directive européenne en exigeant pour le maintien des

sens de cette directive. En revanche, la question relative à l'autonomie ne s'apprécie qu'à partir du moment où l'existence du transfert, au sens de la directive 2001/23, a déjà été constatée ». Il semble toutefois que la caractérisation d'une entité économique autonome soit une condition préalable à la définition de l'autonomie de cet article car sinon il ne s'appliquerait pas. V. comme préalable CJCE 12 février 2009, *Klarenger*, Aff. C 466/07, RJS 06/2009, n°593. Cf. *supra* § n°90 et s. et 244.

²⁵ CJUE du 29 juillet 2010, *préc.* pt. 44, note E. JEANSEN, *préc.* N. MOIZARD, *op. cit.*, n°123, p. 130 : « *lorsque, postérieurement au transfert, les pouvoirs organisationnels des responsables de l'entité transférée demeurent, au sein des structures d'organisation du cessionnaire, en substance, inchangés par rapport à la situation telle qu'elle existait avant le transfert* ».

²⁶ CJUE du 29 juillet 2010, *préc.* pt. 54, note E. JEANSEN, *préc.* N. MOIZARD, *op. cit.*, n°123, p. 130 : « *cette interprétation se fait à la lumière de l'objectif de la directive 2001/23 qui est d'assurer, dans toute la mesure du possible et en pratique, que les nouveaux travailleurs ne soient pas désavantagés du fait du transfert par rapport à la situation antérieure à celui-ci* ». Des éléments objectifs sont également présents tels que la présence d'un représentant de l'employeur possédant un pouvoir de décision.

²⁷ CJCE 6 mars 2014, *Aff. C-458/12, Amatori c/ télécom Italia SPA*, note P. MORVAN, RJS 07/2014, pp. 435-437, note L. DRIGUEZ, « Conditions du transfert d'entreprise », Europe n°5, mai 2014, comm. 226, pp. 42-43 ; note S. ROBIN OLIVIER, « Chronique Politique Sociale de l'Union européenne : Transferts d'entreprises : une jurisprudence à contre-sens », RTDE 2014, pp. 525-530.

²⁸ P. MORVAN, *note préc. spéc.* p. 436.

²⁹ P. MORVAN, *note préc. spéc.* p. 436.

³⁰ Le fait qu'elles aient les mêmes propriétaires, la même direction, les mêmes locaux et qu'elles travaillent au même ouvrage est indifférente, CJCE 6 mars 2014, *préc.* pt. 48.

instances représentatives une autonomie juridique de l'entité transférée. L'adjectif « *juridique* » a toutefois fait naître une exigence supplémentaire, ce qui a suscité de nombreux débats puisqu'il suggère que l'entité juridique possède une personnalité juridique. Or, cette interprétation restreinte, voue à l'échec la règle du maintien de la représentation du personnel puisque ce n'est que l'hypothèse d'une cession d'un établissement qui devient une société qui est visée³¹. Face à cette difficulté, les juges ont adopté une interprétation en accord avec les solutions européennes, en considérant que l'autonomie ne doit pas être comprise « *au sens de personnalité morale, mais simplement au sens d'“identité économique” ou, ce qui est équivalent, d'“autonomie fonctionnelle”* »³².

Dès lors, à la lumière des différentes décisions de justice rendues, il semble que l'autonomie matérielle requise par les juges français est assez proche de la caractérisation de l'entité économique autonome³³. L'autonomie exigée impose un périmètre qui préserve son identité et une poursuite de l'activité³⁴. Ce caractère, apprécié à la date du transfert³⁵ a été transposé dans le discours jurisprudentiel. Les juges français de la Cour de cassation ont affirmé la transposition de l'interprétation des juges européens dans un arrêt

³¹ J. SAVATIER, *art. préc. spéc.* p. 40.

³² Y. LABBÉE, Répertoire Dalloz - *Transfert d'entreprise : aspects collectifs*, (avril 2016), n°221 ; V. en ce sens : Cass. Soc. 28 juin 1995, n°94-40362, Bull. civ. V 1995, n°219, p. 159, RJS 8-9/1995, n°904, p. 593 ; Cass. Soc. 10 octobre 2000, n°99-60235, Bull. civ. V 2000, n° 320, p. 249 ; RJS 01/2001, n°63, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2001, p. 104 ; Cass. Soc. 18 décembre 2000, n°99-60381, Bull. civ. V 2000, n° 433, p. 333, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2001, pp. 326-327 ; Cass. Soc. 14 novembre 2001, n°99-44679, *inédit* ; Cass. Soc. 15 mai 2002, n°00-42989, *inédit*, RJS 07/2002, n°833 ; Cass. Soc. 31 mars 2004, n°03-60048, Bull. civ. V 2004, n° 102, p. 91 ; Cass. Soc. 24 mai 2006, n°05-60244, Bull. Civ. V, n°191, p. 184, note J. -F. CÉSARO, « Maintien des mandats en cas de transfert d'entreprise », JCP S n°30, 25 juillet 2006, 1618 ; Cass. Soc. 3 mai 2007, n°06-40119, *inédit*, RJS 07/2007, n°861. Les juges de la Cour de cassation ont sollicité une évolution des énoncés législatifs dans leur rapport rendu en 1991 (Rapport de la Cour de cassation 10 ° suggestion, La documentation française, p. 35). Malgré cet appel et l'opération de recodification réalisée en 2008, les textes n'ont pas évolué et l'imperfection est toujours présente. Les juges du Conseil d'État quant à eux ont adopté une interprétation plus littérale de la loi puisqu'ils reprennent expressément l'expression d'autonomie juridique. CE 8 janvier 1997, n°154728, RJS 2/1997, n° 17 ; CAA Marseille, 24 juin 2010, n° 08MA02628. La formule est toutefois ambiguë : « *lorsque l'entreprise perd son autonomie juridique sans devenir un établissement distinct de celle qui l'a reprise* ».

³³ Cass. Soc. 28 juin 1995, *préc.* Cass. Soc. 14 novembre 2001, *préc.* ; Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°12-29529, *inédit*, V. aussi Y. LABBÉE, *op. cit.*, n°221 : « *il suffirait que soient réunies les conditions légales du maintien par le nouvel employeur des contrats de travail des salariés compris dans un transfert total ou partiel d'entreprise et, en l'occurrence, que l'entité transférée conserve, après la date d'effet de cette forme de restructuration, la même finalité économique et ses principaux moyens et techniques d'exploitation, pour que celui-ci soit également tenu de poursuivre les mandats de ces délégués du personnel et de ces délégués syndicaux* ».

³⁴ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRULLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°231. 31, p. 615, J. SAVATIER, « Le sort des institutions représentatives du personnel après une restructuration de l'entreprise », *art. préc. spéc.* p. 40.

³⁵ Cass. Soc. 3 février 1998, n°95-41423, Bull. civ. V 1998, n° 62, p. 45 ; Cass. Soc. 3 mai 2007, n°06-40119, *inédit*.

du 15 juin 2011³⁶. La mention expresse de l'arrêt du 29 juillet 2010 rendu par les juges de la Cour de justice de l'Union européenne ne laisse aucun doute quant à l'interprétation uniforme de la notion d'autonomie de l'entité transférée. L'application du critère de l'autonomie prend son sens car, par exemple, il est inconcevable qu'un comité central d'entreprise soit présent si son périmètre d'implantation ne présente aucun centre décisionnel. Aussi, l'acception retenue du critère de l'autonomie recoupe les caractères des périmètres de représentation. Cette harmonisation est bienvenue car il existait une certaine hésitation dans la jurisprudence française. En effet, les juges de la Cour de cassation ont parfois fait une application rigoriste du critère de l'autonomie³⁷.

Les dispositions françaises se démarquent aussi en spécifiant les conditions du transfert pour les établissements distincts. Les textes³⁸ précisent les conditions des restructurations lorsque l'entreprise devient un établissement au sens des représentants concernés mais aussi lorsque l'application du transfert de l'article L. 1224-1 du Code du travail porte sur un ou plusieurs établissements distincts³⁹ qui conservent leur structure. En ces

³⁶ Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-23609, Bull. civ. V 2011, n° 264, RJS 02/2012, n°156, pp. 133-134 ; M. MORAND, « Comité d'entreprise – Transfert des mandats et critères d'autonomie », JCP S n°6, 7 février 2012, 1060 : « Mais attendu d'abord que, par arrêt du 29 juillet 2010 (C-151/09, UGT-FSP), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit qu'une entité économique transférée conserve son autonomie, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, dès lors que les pouvoirs accordés aux responsables de cette entité, au sein des structures d'organisation du cédant, à savoir le pouvoir d'organiser, de manière relativement libre et indépendante, le travail au sein de ladite entité dans la poursuite de l'activité économique qui lui est propre et, plus particulièrement, les pouvoirs de donner des ordres et des instructions, de distribuer des tâches aux travailleurs subordonnés relevant de l'entité en cause ainsi que de décider de l'emploi des moyens matériels mis à sa disposition, ceci sans intervention directe de la part d'autres structures d'organisation de l'employeur, demeurent, au sein des structures d'organisation du cessionnaire, en substance, inchangés ». Solution confirmée depuis : Cass. Soc 30 octobre 2013, n° 12-60576, inédit.

³⁷ P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ième} Éd., 2013, n°518, pp. 307-308. Certains auteurs de doctrine ont formulé une critique quant à la solution adoptée. Ainsi, Savatier (J. SAVATIER, note sous Cass. Soc. 10 octobre 2000, n°99-60235, Dr. Soc. 2001, p. 104), ou encore Patrick Morvan ont affirmé que, pour les juges, « le transfert du mandat représentatif était suspendu à la même condition que le transfert du contrat de travail du représentant », (P. MORVAN, *op. cit.*, n°518, p. 307). En d'autres termes, ils affirment que les magistrats réalisent une confusion entre le transfert du contrat de travail et le mandat représentatif. Ils préconisent d'imposer une distinction supplémentaire pour réaliser le maintien de la représentation du personnel en imposant « le cadre de vie naturel du représentant élu ou syndical » (P. MORVAN, *op. cit.*, n°518, p. 308). Ces hypothèses renvoient principalement à l'établissement distinct. Leur analyse est pertinente puisqu'une convergence existe entre les périmètres de représentation et l'entité économique autonome. C'est le cas pour l'établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement ou encore pour le CHSCT. Tous ces périmètres se caractérisent par une autonomie de gestion. Cf. *supra* § n°335 et s.

³⁸ Art. L. 2314-28 alinéa 2 C. trav. ; Art. L. 2324-26 alinéa 2 C. trav. ; art. L. 2327-11 alinéa 2 C. trav. ; art. L. 2143-10 alinéa 2 C. trav.

³⁹ Pour l'article L. 2327-11 C. trav., il s'agit, tout d'abord de l'alinéa 2 qui prévoit l'hypothèse d'une transformation d'une entreprise en établissement distinct par l'obligation de désigner des représentants au comité central de l'entreprise absorbante. L'alinéa 3 organise la modification qui porte sur un ou plusieurs

hypothèses, les mandats des représentants du personnel sont également maintenus jusqu'à leur terme, notamment pour les délégués du personnel. La précision est bienvenue, notamment eu égard au périmètre de l'établissement distinct dont la caractérisation ne repose pas sur une autonomie décisionnelle. Pierre-Yves Verkindt distingue cette situation en la qualifiant « *d'autonomie de fait* »⁴⁰. Le critère d'autonomie est également sous-jacent dans les restructurations internes à l'entreprise⁴¹.

Ces dispositions ont fait l'objet de précisions par les juges de la Cour de cassation. Lorsqu'il y a transfert total d'une entité autonome dotée de représentants du personnel, les mandats subsistent⁴² ; lorsqu'il y a transfert d'une entité non pourvue d'instances représentatives du personnel, il y a transfert partiel d'activité. Le périmètre ne recoupe pas les traits d'un périmètre de représentation, ce qui emporte cessation des mandats des représentants du personnel dont le contrat s'est poursuivi⁴³. Les juges vérifient que l'entité économique cédée constitue un établissement distinct au sein de l'entreprise cessionnaire et, dans ce cas, les mandats se poursuivent⁴⁴. Ce raisonnement a également été appliqué pour la détermination du transfert partiel dans l'hypothèse particulière de l'application de l'article L. 2414-1 du Code du travail qui impose une protection aux salariés protégés⁴⁵.

établissements distincts qui préservent ce caractère, « *ces établissements sont représentés au comité central de l'entreprise d'accueil par leurs représentants au comité central de l'entreprise dont ils faisaient partie* ».

⁴⁰ P. -Y. VERKINDT, « L'incidence des transferts d'entreprise sur les institutions représentatives du personnel », Dr. Soc. 2005, pp. 752 et s.

⁴¹ Hors application des règles de L. 1224-1 puisqu'il n'y pas de modification juridique de l'employeur.

⁴² V. par exemple Cass. Soc. 21 octobre 2009, n°08-41764, *inédit*, RJS 01/2010, n°58, pp. 51-52.

⁴³ Cass. Soc. 17 décembre 2008, 07-42839, *inédit*, note J. -Y. KERBOURC'H, « Effet d'un transfert partiel d'activité sur les mandats du salarié protégé », JCP S n°11, 10 mars 2009, 1117 ; Cass. Soc. 18 novembre 2009, n°08-42920, *inédit*, RJS 02/2010, n°192, pp. 150-151.

⁴⁴ Cass. Soc. 25 septembre 2001, n°00-60210, *inédit*.

⁴⁵ Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-15294, Bull. civ. V 2011, n° 265, RJS 2012, n°174, note J. -Y. KERBOURC'H, « Transfert total ou transfert partiel d'établissement : critères », JCP S n° 16, 17 avril 2012, 1182 ; note A. MAZEAUD, Dr. Soc. 2012, p. 304, note K. HAMOUDI, Dr. Ouvrier 2012, n°766, pp. 373-374 : « *le transfert de la totalité des salariés employés dans une entité économique doit être regardé comme un transfert partiel d'établissement au sens de ce texte, imposant l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour le transfert d'un salarié titulaire d'un mandat représentatif, dès lors que l'entité économique transférée ne constitue pas un établissement au sein duquel a été mis en place un comité d'établissement* ». La solution s'explique en raison de la protection accordée par l'article L. 2414-1 du Code du travail qui subordonne l'opération de transfert partiel d'entreprise du salarié protégé à l'autorisation de l'administration du travail. Retenir le périmètre de la mise en place du comité d'établissement ne permet pas d'affecter frauduleusement un représentant du personnel dans une entité économique autonome transférée, ce qui n'est pas le cas d'un transfert partiel. L'inspecteur du travail devra vérifier que le salarié affecté à l'activité transférée le soit sans aucune intention discriminatoire. A. MAZEAUD, « La protection des représentants du personnel en cas de transfert partiel d'entreprise », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 2002, p. 539. Une critique peut être émise aussi quant au contrôle de l'inspecteur du travail. En effet, en l'absence de mesure discriminatoire dans le choix du salarié protégé présent dans l'entité transférée, l'inspecteur du travail ne

434. Les règles relatives au transfert d'entreprise traduisent aussi une exigence de stabilité à travers le maintien des contours des périmètres et des droits collectifs des salariés. Le fait de centrer les règles applicables sur des périmètres prédéterminés dans le domaine de la représentation permet une certaine stabilité et une sécurité juridique dans le sens où l'employeur ne peut les modifier de manière unilatérale⁴⁶. Mais au-delà de ces dispositions, aucune règle ne traite des effets de l'opération économique sur les périmètres des entités cessionnaire et cédant.

§2 – Les effets des opérations de restructuration sur les périmètres

435. Les effets des restructurations sur les périmètres sont connus lorsqu'il s'agit du transfert d'une entité économique autonome. Les droits collectifs et leurs périmètres sont maintenus, En ce cas, la reconstitution des collectivités de travail est facilitée. Dans l'entreprise d'origine, il s'agit de retrancher un établissement distinct qui vient s'ajouter à l'entreprise d'accueil. Répondant à une autonomie organisationnelle, ou aux contours d'un établissement distinct, l'opération de transfert d'entreprise engendre ainsi un réaménagement des relations entre les différents périmètres de représentation. L'établissement transféré devient un établissement distinct de l'entreprise d'accueil⁴⁷, un comité central d'établissement peut alors s'imposer⁴⁸.

pourra invoquer, comme c'est le cas dans le contrôle du licenciement d'un salarié protégé, un motif d'intérêt général pouvant recouvrir la nécessité de maintenir une représentation du personnel effective (CE 20 mai 1988, n°74863, *Lebon*). Cette limite est alors dommageable quant au droit de participation des salariés. La solution a été depuis confirmée plusieurs fois : Cass. Soc. 18 juin 2014, n°13-10204, Bull. civ. V 2014, n°150, note R. FAVRE, « Statut protecteur et transfert partiel d'entreprise », JCPS S n°37, 9 septembre 2014, 1345 ; Cass. Soc. 19 novembre 2014, n°13-13936, *inédit* ; Cass. Soc. 18 mars 2015, n°13-23.742, *inédit* ; Cass. Soc. 4 novembre 2015, n°14-17137, *inédit* note D. HOLL, Dr. Ouvrier 2016, n°812, pp. 162-166. L'enseignement de cette décision est l'imposition de trois conditions nécessaires pour la qualification d'un transfert total. Il faut tout d'abord le transfert d'une entité répondant à la définition de l'entité économique autonome, ensuite, un transfert de tous les contrats de travail de cette entité et enfin, cette entité doit être dotée d'un comité d'établissement. Si une des conditions fait défaut, les juges ont précisé que cela mettait fin *ispo facto* au mandat de ces représentants du personnel, Cass. Soc. 4 juillet 2012, n°11-61172, *inédit*.

⁴⁶ J. SAVATIER, *art. préc. spéc.* p. 48.

⁴⁷ Dans ce cas, le comité de l'entité transférée devient un comité d'établissement, il conserve sa personnalité juridique et son patrimoine. Ses compétences sont réorganisées en raison de la présence d'un comité central d'entreprise.

⁴⁸ S'il existe déjà, les représentants du nouveau comité d'établissement désignent deux de leurs membres pour y participer. Cette situation n'est que temporaire puisqu'elle s'applique pour une durée d'une année, art. L. 2327-11 alinéas 2 et 4 C. trav. Lorsque des établissements distincts transférés accueillent déjà un comité d'entreprise et un comité central d'entreprise, les mandats des représentants au comité central d'entreprise demeurent mais dans l'entreprise d'accueil et pour une durée d'un an. Art. L. 2327-11 alinéa 3 C. trav.

Mais lorsque le transfert ne porte pas sur une entité autonome, ou un établissement distinct, plusieurs hypothèses sont possibles : il peut y avoir une dissolution des salariés lorsque l'activité est transférée dans un établissement préexistant de l'entreprise. Une réorganisation peut aussi avoir lieu et les salariés peuvent être répartis entre plusieurs établissements⁴⁹. Malgré les évolutions structurelles, les juges de la Cour de cassation ont affirmé le maintien de la représentation collective au sein du périmètre d'origine et d'accueil⁵⁰. L'exigence de stabilité dans l'exercice des droits collectifs prévaut là encore. Mais les effets de cette conception posent encore de nombreuses difficultés. Le choix retenu ne rend pas compte des évolutions des périmètres. Outre l'appréciation *stricto sensu* des droits objectifs, l'analyse des règles relatives à la variation des effectifs qui constituent une autre traduction de l'évolution des périmètres à travers le caractère quantitatif des salariés concernés, confirme la prégnance de l'idée de maintien et de stabilité des relations de travail malgré les évolutions structurelles.

436. L'augmentation des effectifs dans l'entité d'accueil. L'ajout d'une entité, qu'elle soit autonome ou non, a pour conséquence, au niveau du périmètre d'accueil⁵¹, d'accroître son effectif. Cela peut conduire à l'institution de nouvelles instances représentatives du personnel notamment lorsqu'il y a le franchissement d'un seuil d'effectif. Pour cela, il est nécessaire de remplir les conditions d'effectif dans les périodes de référence légales tels qu'ils sont définis pour chaque instance, soit pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. L'augmentation de l'effectif justifie aussi celle du nombre des représentants du personnel⁵² et accorde la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire⁵³. Ainsi, en cas de transfert d'un ensemble de salariés dispersés au sein de l'entreprise d'accueil, le seuil des cinquante salariés nécessaire pour la désignation d'un délégué syndical peut intervenir et entraîner la constitution d'un établissement distinct. Cette création est facilitée par la

⁴⁹ Cass. Soc. 13 mai 2009, n°08-12514, Bull. civ. V 2009, n° 132.

⁵⁰ Sur le maintien des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise cessionnaire : CE 8 janvier 1997, n°154728, *Lebon* ; Cass. Soc. 7 décembre 2005, n°04-41010, *inédit*. Le comité d'entreprise d'une société qui en absorbe une autre dépourvue de cette instance représentative garde « pour l'ensemble de l'entreprise, la plénitude de ses attributions peu important qu'il ne comporte pas un nombre d'élus correspondant à l'effectif de la nouvelle entité résultant de la fusion et qu'il ne comprenne aucun membre élu pas le personnel de l'ancienne entreprise absorbée », Cass. Soc. 5 juin 1975, n°74-40638, Bull. soc. 1975, n°310, p. 271.

⁵¹ Cela peut être l'entreprise, l'UES ou encore le groupe d'entreprises.

⁵² Pour les délégués syndicaux : art. R. 2143-2 C. trav.; pour les délégués du personnel : art. R. 2314-1 à R. 2314-3 C. trav.; pour le comité d'entreprise : art. R. 2324-1 C. trav.; pour le CHSCT : art. R. 4615-9 C. trav.

⁵³ Art. L. 2143-3 C. trav.

définition de ce périmètre basée sur une collectivité de travail⁵⁴. Néanmoins, il est impératif d'organiser des élections professionnelles⁵⁵ puisque c'est dans ce processus que se déterminent ces périmètres à travers la négociation du protocole d'accord préélectoral⁵⁶.

437. La diminution des effectifs dans le périmètre d'origine. Suite à la restructuration, le périmètre de l'entreprise d'origine subit quant à lui, une diminution de son effectif. Cette baisse ne met pas fin, à elle seule, aux mandats des représentants des institutions représentatives du personnel⁵⁷. Il faut que ce phénomène perdure. Ainsi, le non-renouvellement du mandat des délégués du personnel et la disparition de son périmètre est seulement possible lorsque l'effectif de onze salariés n'est pas atteint pendant une période de référence d'au moins douze mois⁵⁸. L'exigence du caractère durable traduit une conception de stabilité sous-jacente. De même, seule une réduction importante et durable de la variation des effectifs peut entraîner la disparition des instances représentatives du personnel, la collectivité à représenter n'étant plus suffisante pour justifier la constitution d'une instance représentative du personnel. La réduction des effectifs peut également entraîner une évolution de la représentation par l'organisation d'élections professionnelles partielles. Il faut alors une perte de la représentation du personnel et le collège électoral ou alors une réduction de moitié ou plus⁵⁹. Ces hypothèses suggèrent des opérations de transfert conséquentes, ce qui traduit, là encore, une volonté de ne pas remettre en cours de manière trop légère les institutions représentatives du personnel.

La diminution de l'effectif doit donc être suffisamment importante et durable mais aussi elle ne doit pas résulter d'une manœuvre frauduleuse de l'employeur qui viserait à éluder l'application des dispositions légales. Par exemple l'article L. 2143-10 du Code du travail

⁵⁴ Art. L. 2143-3 alinéa 4 C. trav.

⁵⁵ Art. L. 2314-1 et s. et L. 2324-1 et s. C. trav.

⁵⁶ Art. L. 2314-4-1 et L. 2324-4C. trav.

⁵⁷ Cass. Soc. 3 février 1998, n°96-60207, Bull. civ. V 1998 n° 60, p. 44, RJS 03/1998, n°326, p. 201; CE 24 juillet 1981, n°017737, *Lebon*. D'ailleurs, pour l'établissement distinct nécessaire pour le comité d'établissement, ce critère a été déclaré comme négligeable. CE 15 mai 1991, n°84840, *Lebon*. V. aussi J. SAVATIER, « Reconnaissance et perte de la qualité d'établissement distinct au regard du droit des comités d'entreprise », *préc.*

⁵⁸ Art. L. 2312-3 C. trav. En ce cas, un procès-verbal de carence est dressé, en application de l'art. L. 2314-5 C. trav.

⁵⁹ Art. L. 2314-7, L. 2324-10 C. trav. L'organisation des élections partielles n'est pas possible lorsque les événements évoqués interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des représentants ou s'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du comité d'entreprise, prononcée par le juge en application des deux derniers alinéas de l'article L. 2324-23 C. trav. (disposition en vigueur le 1^{er} janvier 2017). V. sur ce point : Cass. Soc. 24 mai 2016, n°15-19866, à paraître, JCP S n°22, 7 juin 2016, act. 222.

prévoit que lorsque l'effectif passe en dessous du seuil de cinquante salariés, la suppression du mandat du délégué syndical peut être décidée. Néanmoins, cette décision qui entraîne également la suppression du périmètre de l'établissement distinct n'est pas à la discrétion de l'employeur, elle nécessite un accord avec les organisations syndicales représentatives ou, à défaut, avec l'autorité administrative⁶⁰. Le maintien de l'établissement distinct peut résulter d'une décision de l'administration qui refuse sa disparition en raison d'un motif d'intérêt général⁶¹. Certains auteurs dont Maurice Cohen et Laurent Milet affirment que l'employeur peut être compétent pour décider seul de la suppression d'un établissement distinct en cas de carence des organisations syndicales⁶². Cette analyse est critiquable car elle laisse une liberté trop grande de l'employeur dans l'organisation de son entreprise et ne repose sur aucun texte. Toutefois, un lien peut être établi avec la nouvelle possibilité pour l'employeur de supprimer un comité d'établissement⁶³ reconnue dans la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi⁶⁴. Le nouvel article L. 2322-5 du Code du travail prévoit que « lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du comité d'entreprise, l'employeur peut supprimer le comité d'entreprise ». La décision de l'employeur est subordonnée à l'écoulement d'un temps conséquent mais aussi de l'absence d'intervention d'un salarié ou d'une organisation syndicale⁶⁵.

438. Le rattachement des effectifs en cas de disparition du périmètre. Les phénomènes de restructuration peuvent aussi avoir pour conséquence la disparition de l'une des caractéristiques des périmètres. C'est le cas, notamment, lorsqu'il y a transfert partiel d'un établissement distinct dans l'entreprise, ce qui produit son éclatement en deux établissements⁶⁶. La fermeture d'un établissement peut aussi conduire à la perte de la qualité d'établissement distinct⁶⁷. Dans ce cas, les salariés des établissements ayant un effectif de moins de cinquante salariés sont rattachés à un autre établissement afin de

⁶⁰ Art. L. 2143-11 alinéa 3 C. trav.

⁶¹ CE 24 juillet 1981, *préc.*

⁶² M. COHEN, L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 12^{ème} Éd., 2016, n°91-95, pp. 106-109.

⁶³ Art. L. 2322-5 C. trav.

⁶⁴ JO 18 août 2015, p. 14346.

⁶⁵ Art. L. 2314-4 C. trav.

⁶⁶ Cass. Soc. 15 mai 1991, n°90-60392, Bull. civ. V 1991, n° 242, p. 148, note J. SAVATIER, « Reconnaissance et perte de la qualité d'établissement distinct au regard du droit des comités d'entreprise », Dr. Soc. 1992, pp. 39-44.

⁶⁷ CE 15 mai 1991, *préc.* ; Cass. Soc. 27 novembre 2013, n°12-26155, Bull. civ. V2013, n° 289, RJS 02/2014, pp. 112-113.

bénéficiaire d'une représentation effective⁶⁸. Pour l'UES, la fusion des entreprises entraîne la disparition de leur qualité de personnes morales de droit privé⁶⁹. En raison de la disparition du périmètre servant à la représentation, les institutions représentatives du personnel doivent être aménagées. Par exemple, la disparition du périmètre de l'établissement distinct met fin aux mandats des délégués du personnel⁷⁰, aux délégués syndicaux⁷¹, de la délégation du personnel au comité d'établissement⁷², les représentants au sein du comité central d'entreprise ne siègent plus au sein de cette instance qui se maintient, sauf en cas de la transformation d'entreprise monocellulaire. Ainsi, les dispositions relatives à la variation des effectifs traduisent encore une volonté de maintenir les relations professionnelles. En outre, certaines conditions ont également pour objet de limiter l'unilatéralisme de l'employeur dans la réalisation des restructurations. Néanmoins, des difficultés persistent quant aux effets des restructurations des périmètres.

439. Des difficultés persistantes. En marge des questionnements relatifs aux périmètres appréhendant une collectivité de travail, certains questionnements portent sur l'identification du périmètre lors de l'opération de restructuration. La restructuration met en présence plusieurs employeurs successifs. Dès lors, s'est posée, par exemple, la question de savoir si le périmètre de reclassement pouvait être étendue au futur groupe de cessionnaire du moins lorsque celui-ci est identifiable et que l'opération de rachat est connue de tous⁷³. En ce cas, les juges considèrent les perspectives futures de l'entreprise. Les impératifs de maintien de l'emploi liés à l'obligation de reclassement justifient du moins en partie cette solution. Toutefois, les juges de la Cour de cassation ont précisé que

⁶⁸ Cass. Soc. 10 janvier 1989, n°87-60274, Bull. civ. V 1989, n° 5, p. 3 ; CE 23 mars 1994, n°94679, *Lebon*. V. aussi : M. COHEN, L. MILET, *op. cit.*, n°180, pp. 163-164.

⁶⁹ M. COHEN, L. MILET, *op. cit.*, n°91-95, pp. 106-109. Cass. Soc. 9 novembre 2005, n°05-60078, *inédit* ; Cass. Soc. 1^{er} février 2006, n°05-60171, *inédit* ; Cass. Soc. 8 décembre 2004, n°03-60515, *inédit*.

⁷⁰ Art. L. 2314-31 C. trav.

⁷¹ V. sur ce point : Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60435, Bull. civ. V 2010, n° 188, RJS 10/2010, n°862, pp. 770-772 ; note M. GRÉVY, « La cessation des mandats syndicaux sur la brèche », *Sem. Soc. Lamy* 2010, n°1464, pp. 5-9 ; note B. GAURIAU, « Conditions de désignation d'un délégué syndical et de cessation de son mandat », *JCP S* n°47, 23 novembre 2010, 1500 ; note F. PETIT, « Les effets de seuils électoraux en matière syndicale depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 », *Dr. Ouvrier* 2010, n°749, pp. 655-661.

⁷² Art. L. 2322-5 C. trav. ; CE 14 janvier 1994, n°118106, *Lebon* : possibilité de supprimer le comité d'entreprise lorsque l'effectif de cinquante salariés n'a pas été atteint pendant vingt-quatre mois consécutifs, ou non, au cours des trois années précédant la date de renouvellement du comité.

⁷³ Cass. Soc. 8 avril 2009, n°07-44842, *inédit*. P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ième} Éd., 2013, n°740, pp. 460-461.

lorsque le licenciement est prononcé avant l'opération de transfert, le cédant ne doit pas étendre le périmètre de reclassement au groupe du cessionnaire⁷⁴.

440. Outre, ces premières questions, les dispositions qui traitent des effets des restructurations prônent une certaine stabilité dans l'application des droits collectifs. La conséquence de cette conception est un décalage entre les représentants du personnel et la collectivité de travail représentée. En des hypothèses extrêmes, la représentation du personnel peut être maintenue alors que la collectivité a disparu⁷⁵. Les périmètres perdent leur sens et subissent les effets des transformations de l'entreprise. La difficulté est encore plus présente pour la mesure de la représentativité telle qu'elle est exigée depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008⁷⁶. Auparavant, la question ne se posait pas puisque la présomption de représentativité dont bénéficiaient les organisations syndicales affiliées à l'une des cinq centrales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel⁷⁷ assurait la permanence de leur représentativité au niveau de l'entreprise, peu importe les évolutions de cette dernière.

Or, la représentativité est désormais à prouver⁷⁸ notamment à travers l'audience électorale. La mesure de la représentativité est liée aux périmètres électoraux, il est donc possible d'organiser nouvelles élections à chaque opération économique ce qui permet la définition des périmètres dans le protocole d'accord préélectoral. La question, non traitée par le législateur⁷⁹, démontre les limites du dispositif reposant sur une conception de stabilité des relations professionnelles⁸⁰. Elle s'oppose, aussi, à l'exigence du droit social

⁷⁴ Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, n°09-40421, Bull. civ. V 2010, n°121, Obs. G. COUTURIER, Dr. Soc. 2010, p. 995, somm. G. DEDESSUS- LE MOUSTIER, « L'appréciation des possibilités de reclassement du salarié licencié pour motif économique », JCP G n°25 21 juin 2010, 693 ; note C. PUIGELIER, « Licenciement pour motif économique : date d'appréciation des possibilités de reclassement », JCP S n°29 20 juillet 2010 1311 ; A. MAZIÈRES, « Licenciement pour motif économique », Dr. Ouvrier 2010, n°747, pp. 546-548 ; S. BÉAL, C. TERRENOIRE, « Licenciement économique : l'obligation de reclassement s'étend-elle au groupe que l'entreprise n'a pas encore intégré ? », JCP E n°43 28 octobre 2010 1949 ; Cass. Soc. 11 février 2015, n°13-23573, Bull. civ. V n°26, note D. SIMONNEAU, « Le "groupe de permutabilité", espace du périmètre de l'obligation de reclassement », JCP S n°16, 21 avril 2015, 1143.

⁷⁵ Cass. Soc. 27 novembre 2013, n°12-26155, Bull. civ. V 2013, n° 289 ; R. CHISS, A. LEMETTRE, « La fermeture d'un établissement n'entraîne pas à elle seule la disparition de l'établissement », JCP S n°14, 8 avril 2014, 1142 ; CE 18 janvier 1991, n°95699. V. P. MORVAN, *op. cit.*, n°532, pp. 315-316.

⁷⁶ JO 21 août 2008, p. 13064.

⁷⁷ Arrêté du 31 mars 1966 relatif à la détermination des organisations appelées à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC).

⁷⁸ Art. L. 2121-1 C. trav.

⁷⁹ La loi du 20 août 2008 est quasiment muette sur l'appréciation de la représentativité lors d'élections échelonnées dans des périmètres tels que l'entreprise à établissements multiples, le groupe ou encore l'unité économique et sociale, malgré la précision de l'addition des suffrages à réaliser au travers des dispositions concernant la désignation du délégué syndical central. Article L. 2143-5 C. trav. pour les entreprises à établissements multiples et Cass. Soc. 22 septembre 2010, *préc.*

⁸⁰ L. FLAMENT, « Restructuration et représentativité », CSBP 2011, n°228, pp. 63-64.

de l'Union européenne qui impose une représentation des salariés convenable lors des opérations de transfert d'entreprise⁸¹.

Les enjeux sont importants puisque c'est de la qualité d'organisation syndicale représentative que dépendent les conditions dans lesquelles une action syndicale peut être menée dans l'entreprise par l'intermédiaire d'un délégué syndical⁸² et avec des moyens matériels nécessaires⁸³. C'est aussi la question des conditions de validité des accords collectifs au sein de l'entreprise d'accueil qui se pose⁸⁴. En effet, une des conditions pour qu'une organisation syndicale soit reconnue représentative au sein d'une entreprise tient à l'obtention d'au moins dix pourcents des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel⁸⁵. Le score électoral réalisé par l'organisation syndicale est également déterminant pour mesurer sa capacité à conclure des accords collectifs d'entreprise⁸⁶ ou à s'opposer à leur entrée en vigueur lorsqu'elle n'en est pas signataire⁸⁷. Lorsque les périmètres sont modifiés, la mesure de l'audience électorale est bousculée et ne correspond pas à l'expression de la collectivité de travail restructurée⁸⁸. Ces mêmes difficultés affectent les conditions de désignation des délégués syndicaux, acteurs de la négociation, qui sont subordonnées à une condition de représentativité de l'organisation syndicale. Faut-il considérer que l'opération de transfert d'un périmètre autonome permet le maintien de la représentativité ? Toutes ces questions ont reçu une réponse de la part des juges de la Cour de cassation, qui s'inscrit dans la même vision de stabilité face aux mouvements des restructurations.

⁸¹ Art 6 alinéa 4 de la directive 2001/23/CE, *préc.*

⁸² Art. L. 2143-3 C. trav.

⁸³ Art. L. 2142-8 alinéa 2 C. trav. dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, seules les organisations syndicales représentatives peuvent obtenir un local convenable, aménagé et doté de matériel nécessaire à son fonctionnement.

⁸⁴ Art. L. 2232-12 C. trav. modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016) : « *La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants* ».

⁸⁵ Art. L. 2122-1 C. trav.

⁸⁶ Art. L. 2232-12 C. trav.

⁸⁷ Art. L. 2231-8 C. trav.

⁸⁸ L'enjeu est que la représentativité est nécessaire pour la négociation collective : Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-41507, Bull. civ. V 2009, n° 177, RJS 10/2009, pp. 715-716 ; note G. BORENFREUND, M. -A. SOURIAU, « Représentativité syndicale et principe de concordance » RDT 2009, pp. 664-665 ; note J. -Y. KERBOURC'H, « Conventions et accords collectifs : défaut d'invitation d'un syndicat représentatif à la négociation d'un accord collectif », JCP S n°42, 13 octobre 2009, 1498.

Section 2 – Une stabilité dans l’appréciation de la représentativité syndicale

441. Les exigences de stabilité et de sécurité juridique présentes au sein de la réglementation des restructurations ont été confrontées à la question de la mesure de la représentativité lors d’une opération de transfert d’entreprise. Plus largement, c’est la question de la considération des mutations des périmètres appréhendant une collectivité de travail qui est posée. Faute d’intervention législative⁸⁹, ce sont les magistrats de la Cour de cassation qui ont opté pour une appréciation des transformations des périmètres à travers le cycle électoral (§2), bien que d’autres solutions leur étaient offertes (§1). Ce choix s’inscrit dans la lignée du législateur puisqu’un cycle se démarque par une stabilité ainsi qu’une périodicité temporelle⁹⁰. Faute de nouvelles élections permettant la définition des périmètres transformés à travers le protocole d’accord préélectoral, les anciens espaces sont maintenus. La réalité de la collectivité de travail appréhendée par les périmètres est totalement niée. Toutefois, la solution rencontre une évolution par la récente intervention législative du 8 août 2016⁹¹ (§3).

§1 – Plusieurs solutions possibles

442. Les transformations des périmètres peuvent-elle être appréhendées juridiquement de manière immédiate ? Plus précisément, dans quelles mesures sont prises en considération les évolutions des périmètres appréhendant une collectivité de travail ? C’est à ces questionnements que renvoient les difficultés liées à la mesure de la représentativité au cours des opérations de restructurations. « *Faut-il à la suite du transfert d’entreprise apprécier à nouveau la représentativité des organisations syndicales dans l’entreprise et tenir compte de l’audience des syndicats signataires, en intégrant celle des syndicats représentatifs de l’entité transférée*⁹² » ? L’absence de dispositif précis a soulevé la réflexion des auteurs de la doctrine qui ont envisagé

⁸⁹ Le législateur n’est pas intervenu en 2014 par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848).

⁹⁰ V. « Cycle », <http://www.cnrtl.fr/definition/cycle> (dernière consultation le 04/10/2016).

⁹¹ Art. 17 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016).

⁹² M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l’entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°233. 12, p. 684.

plusieurs hypothèses : celle appréhendant toutes les modifications « *au fil de l'eau* » (A), celle qui retient les évolutions des périmètres selon un cycle électoral (B) et enfin une solution intermédiaire (C).

A. La prise en considération immédiate des modifications des périmètres – la solution au fil de l'eau

443. Une méthode. Plusieurs auteurs de doctrine ont formulé une solution nouvelle basée sur une mesure de la représentativité dite « *au fil de l'eau* »⁹³. Cette technique vise à prendre en considération toutes les modifications qui affectent les périmètres et les collectivités de travail appréhendées. Pour cela, il était proposé de procéder à de nouveaux calculs électoraux pour les entités restructurées. Pour leur réalisation deux situations étaient à envisager. D'une part, lorsque la restructuration avait permis le transfert d'une entité qui a préservé son autonomie, une addition arithmétique, pouvait se réaliser car toutes les données étaient connues en raison du maintien des instances représentatives du personnel. Les effectifs de l'entité transférée sont ajoutés à ceux de l'entreprise d'accueil. Les résultats de la représentativité des différents périmètres sont ajoutés à l'instar de ce qui se réalise au sein, par exemple, d'une UES⁹⁴. D'autre part, si l'opération économique ne permettait pas la conservation de l'autonomie de l'entité, la collectivité de travail transférée pouvait s'ajouter à celle de l'entreprise cessionnaire et se soustrait à celle de l'entreprise cédante. Une nouvelle collectivité de travail est ainsi créée. La solution mathématique n'était pas pertinente en ce cas. Dès lors, la seule solution est de réaliser de nouvelles élections professionnelles au sein des périmètres transformés. La mutation des périmètres sera reconnue à travers le protocole d'accord préélectoral. Cette perspective nécessite une évolution législative des conditions des

⁹³ G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *La négociation collective en entreprise*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 4^{ème} Éd., 2012, n°124-128, pp. 109-111 et n°172, p. 141 ; L. FLAMENT, « Restructuration et représentativité », CSBP 2011, n°228, pp. 63-64 ; J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « Jusqu'où la stabilité syndicale peut-elle primer sur la légitimité syndicale ? », Sem. Soc. Lamy, 2013, n°1584, p. 4.

⁹⁴ Art. L. 2122-4 C. trav.; Cass. Soc. 22 septembre 2010, n° 09-60435, Bull. civ. V 2010, n°188, RJS 10/2010, n°862, p. 770, note M. GRÉVY, « La cessation des mandats syndicaux sur la brèche », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1464, pp. 5-9 ; note B. GAURIAU, « Conditions de désignation d'un délégué syndical et de cessation de son mandat », JCP S n°47, 23 novembre 2010, 1500 ; note F. PETIT, « Les effets de seuils électoraux en matière syndicale depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 », Dr. Ouvrier 2010, n°749, pp. 655-661.

élections professionnelles par l’affirmation du principe de leur organisation à chaque évolution substantielle des périmètres.

444. Des avantages : légitimité et immédiateté. Retenir cette méthode possède l’avantage de respecter la réalité de la nouvelle collectivité de travail appréhendée dans le périmètre cessionnaire et lui permet l’expression de ses nouveaux intérêts. Ainsi, elle peut accorder une légitimité nécessaire aux organisations syndicales et pour leurs représentants par l’intermédiaire des nouvelles élections⁹⁵. Cette solution paraît conforme aux objectifs du législateur de 2008, qui en rénovant les conditions d’obtention de la représentativité, avait pour ambition de renforcer leur légitimité. Par la réalisation de nouvelles élections et de nouvelles mesures de la représentativité, l’immédiateté des évolutions de l’entreprise est actée, une image fidèle des intérêts des salariés est respectée. De plus, la solution a l’avantage de respecter une concordance temporelle dans l’exercice des prérogatives syndicales⁹⁶. Elle n’est pas inédite car les juges de la Cour de cassation ont déjà formulé cette interprétation⁹⁷ avant que le législateur introduise les dispositions relatives au transfert d’entreprise au sein des relations collectives en 1982⁹⁸. Cette solution a aussi guidé l’application des mesures transitoires de la loi du 20 août 2008⁹⁹ relatives au maintien de la présomption de représentativité et des délégués syndicaux au niveau de

⁹⁵ L. FLAMENT, « Restructuration et représentativité », *op. cit.*, pp. 63-64 ; CE 26 octobre 1973, n°86676, 88175, *Lebon* ; Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60246, Bull. civ. V 2010, n° 62, RJS 05/2010, n° 451, pp. 386-390 ; note F. PETIT, « L’application dans le temps de la réforme de la représentativité syndicale », JCP G n°15, 12 avril 2010, 421 ; note A. MARTINON, « La représentativité syndicale : nouvelle interprétation des dispositions transitoires », JCP G n°12, 22 mars 2010, 318 ; note M. -L. MORIN, « La représentativité des syndicats dans l’entreprise pendant la période transitoire de la loi du 20 août 2008 », Dr. Soc. 2010, pp. 548-556 ; note G. BORENFREUND, « La possibilité ouverte à des syndicats d’établir leur représentativité pendant la période transitoire », RDT 2010, pp. 308-310 ; note B. GAURIAU, « Syndicats : représentativité par affiliation et date d’appréciation de la représentativité prouvée pendant la période transitoire », JCP S n°21, 25 mai 2010, 1204 ; note M. -F. BIED-CHARRETON, Dr. Ouvrier 2010, n°745, pp. 448-452.

⁹⁶ Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-60043, *inédit* ; Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60437, Bull. civ. V 2006, n° 35, note B. GAURIAU, « Désignation d’un délégué syndical central et d’un représentant au comité central d’entreprise. », JCP S n°18, 2 mai 2006, 1362.

⁹⁷ Cass. Soc. 22 avril 1982, n°81-60832, Bull. soc. 1982, n° 254. Mais cette solution a très vite été abandonnée : Cass. Soc. 14 février 1989, n°88-60016, Bull. civ. V 1989, n° 122, p. 74.

⁹⁸ Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel. (JO 29 octobre 1982, p. 3255)

⁹⁹ Art 11-IV et 13 de la Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. V. aussi : J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « Jusqu’où la stabilité syndicale peut-elle primer sur la légitimité syndicale ? », Sem. Soc. Lamy, 2013, n°1584, p. 4 ; G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *op. cit.*, n°125-132, pp. 109-116.

l'entreprise et de l'établissement, mais aussi en matière de conclusion d'accords collectifs¹⁰⁰. Par ces aspects, la faveur de la doctrine accompagnait cette solution¹⁰¹.

445. Des inconvénients : instabilité et complexité. Néanmoins, la méthode d'appréciation « *au fil de l'eau* » comporte des inconvénients. Le plus important est celui d'apporter une instabilité dans la considération des périmètres et dans l'exercice des droits collectifs. Cette méthode peut être très difficile à mettre en œuvre en raison de la très grande fréquence des restructurations dans le modèle économique actuellement mondialisé. En pratique, cela représente une charge importante en raison de l'organisation obligatoire de nouvelles élections professionnelles pour l'employeur. De plus, imposer des élections professionnelles en cas de transformations des périmètres lors d'une restructuration constitue une discrimination avec le régime du licenciement économique. Les deux phénomènes ont pour incidence de modifier de manière quantitative la collectivité de travail, il n'est donc pas justifié d'appliquer des conséquences distinctes¹⁰². Face à ces nombreux inconvénients, la Haute juridiction avait peu de chances de retenir cette conception car elle implique, outre l'instabilité liée à une remise en cause très fréquente de la représentativité syndicale¹⁰³, une évolution conséquente des cas d'organisation des élections partielles¹⁰⁴. Une deuxième solution a été évoquée, prônant la stabilité des périmètres pendant la durée du cycle électoral.

B. La prise en compte différée des modifications des périmètres – le cycle électoral

446. Une méthode distincte. Une deuxième approche des transformations des périmètres repose, non plus sur une volonté de respecter les structures évoluées de la collectivité de travail, mais notamment de favoriser la stabilité et la légitimité des instances où elle s'exprime. Cette méthode consiste à affirmer que, malgré l'adjonction

¹⁰⁰ Art 12 - II de la circulaire précitée. En raison de leur application immédiate les règles relatives à la conclusion de validité d'un accord de groupe semblent appliquer aussi la méthode au fil de l'eau (art. L. 2231-1 et s. C. trav.).

¹⁰¹ G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *op. cit.*, n° 131, pp. 112-113 ; L. FLAMENT, *art. préc. spéc.*

¹⁰² J. ICARD, « Logique et surprises du cycle électoral. L'incidence du transfert d'entreprise sur les acteurs syndicaux », *Dr. Soc.* 2014, pp. 648-655, *spéc.* 650. Pour une application à toutes les transformations des périmètres, il faudrait établir un critère qui déclenche la réalisation des élections.

¹⁰³ Il est toutefois à noter que la loi n°2008-789 du 20 août 2008 avait pour vocation de répondre à une cartographie plus réaliste des forces syndicales, ce à quoi s'emploie une méthode d'appréciation au fil de l'eau.

¹⁰⁴ Art. L. 2314-7, art. L. 2324-10 C. trav.

ou le retranchement d'une entité économique autonome, les résultats des élections professionnelles antérieures se maintiennent jusqu'aux prochains scrutins¹⁰⁵. Il en est de même dans l'entreprise d'accueil. En cette hypothèse, faute de protocole d'accord préélectoral, aucun acte juridique n'attribue des nouveaux contours à la collectivité de travail transformée. Les anciens périmètres sont donc maintenus. La représentativité syndicale, plus précisément, le critère de l'audience électorale¹⁰⁶ est conservé pour toute la durée du cycle électoral, soit quatre ans¹⁰⁷. « *L'augmentation – chez le cessionnaire ou la réduction – chez le cédant – du corps électoral ne modifie pas la mesure de représentativité des syndicats* »¹⁰⁸.

Tout comme la méthode « *au fil de l'eau* », le cycle électoral tel qu'il a été qualifié par les auteurs de doctrine¹⁰⁹ possède quelques fondements dans le discours législatif. Tout d'abord, la mesure de la représentativité au sein de la branche professionnelle et au niveau national et interprofessionnel¹¹⁰ se réalise par cycle ; les élections ne sont envisagées que tous les quatre ans¹¹¹. De plus, l'administration du travail a préconisé cette méthode dans les circulaires d'application de la loi n°2008-789 du 20 août 2008¹¹². Ainsi,

¹⁰⁵ Cette solution découle notamment de l'article L. 2122-2 C. trav. qui préconise la mesure de l'audience électorale lors « *des dernières élections* ». V. G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *op. cit.*, n°132, pp. 113-115.

¹⁰⁶ Les critères de représentativité définis à l'article L. 2121-1 C. trav. font l'objet d'une évaluation particulière définie par la Cour de cassation. Ainsi, « *si les critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat et si ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome, ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale* », Cass. Soc. 29 février 2012, n° 11-13748, Bull. civ. V 2012, n° 83, RJS 05/2012, n°471, pp. 392-393 ; note B. GAURIAU, « Élections professionnelles – Critères de représentativité : entre appréciation disjointe et appréciation conjointe », JCP S n°15, 10 avril 2012, 1168 ; note I. ODOUL-ASOREY, « L'appréciation des critères légaux de représentativité », RDT 2012, p. 299 ; note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Critères de la représentativité des syndicats », Dr. Soc. 2012, pp. 529-532 ; rapp. J. BÉRAUD, Dr. Ouvrier 2012, p. 315 ; Cass. Soc. 14 novembre 2013, n° 12-29984, Bull. civ. V 2013, n°268, RJS 02/2014, pp. 116-118 ; note C. RADÉ, « L'appréciation des critères de la représentativité syndicale », Dr. Soc. 2014, pp. 84-86 ; note F. PETIT, « L'appréciation dans le temps des critères de la représentativité », Dr. Soc. 2014, pp. 180-182 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Appréciation dans le temps des critères de la représentativité syndicale », RDT 2014, pp. 127-128 ; note F. CANUT, Dr. Ouvrier 2014, n°787, pp. 135-139.

¹⁰⁷ La durée des mandats des représentants du personnel est de quatre années : pour les délégués du personnel : art. L. 2314-26 C. trav. ; pour les membres de la délégation du personnel au sein du comité d'entreprise : art. L. 2324-24 C. trav. ; pour les membres de la délégation du personnel au CHSCT : art. L. 4613-1 C. trav.

¹⁰⁸ J. ICARD, *art. préc.*

¹⁰⁹ G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *op. cit.*, n°124-128, pp. 109-111 et n°172, p. 141 ; L. FLAMENT, *art. préc.* pp. 63-64 ; J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, *note préc.* p. 4.

¹¹⁰ Art. L. 2122-5 et art. L. 2122-9 C. trav.

¹¹¹ Art. R. 2122-3, art. D. 2122-6 C. trav.

¹¹² Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Lorsque les élections sont échelonnées, les suffrages des

« lorsque les élections des différents établissements d'une entreprise sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement. Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier (pour la première mesure, à compter de la première réunion du protocole d'accord préélectoral postérieure à la publication de la loi). Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble de suffrages pour la détermination de la représentativité sur l'ensemble de l'entreprise »¹¹³. Cette orientation a aussi été affirmée pour le groupe d'entreprises : « la première mesure de la représentativité au niveau du groupe s'effectue sur un cycle électoral complet (de deux à quatre ans), [et que] le point de départ du cycle est constitué par les résultats des élections professionnelles de la première entreprise du groupe pour laquelle la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi »¹¹⁴. Cette solution, pour le groupe, est à relativiser puisque l'article 23 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels¹¹⁵ remet en cause la préconisation de l'administration.

447. L'avantage de la stabilité. Retenir la méthode du cycle électoral a l'avantage de préserver les prérogatives syndicales, les différents représentants restent en place et préservent leur action puisque les transformations des périmètres ne sont pas reconnues juridiquement. Une concordance avec le maintien des institutions représentatives du personnel est également favorable pour la vie économique de l'entreprise. Cette technique du cycle électoral a donc le mérite d'éviter une modification de la représentativité au sein d'un établissement¹¹⁶. Cette perspective rejoint la jurisprudence de la Cour de cassation qui souligne la nécessité de définir périodiquement les périmètres à chaque scrutin¹¹⁷, et qui ont affirmé la prévalence de la stabilité : le « périmètre de l'établissement distinct, déterminé à l'occasion d'un précédent scrutin par

élections de chaque établissement ont tous vocation à être comptabilisés pour déterminer la représentativité d'un syndicat au niveau global de l'entreprise ; il faut donc attendre la fin du « cycle d'élections » pour apprécier cette représentativité au niveau de l'entreprise.

¹¹³ Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008, *préc.* fiche 1, 2. 2,

¹¹⁴ Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008, *préc.* fiche 1 §1. 2. 3.

¹¹⁵ JO 9 août 2016, V. Sem. Soc. Lamy 2016, n°1734, p. 9.

¹¹⁶ G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *La négociation collective en entreprise*, *op. cit.*, n°127, p. 110-111.

¹¹⁷ Cass. Soc. 31 mars 2009, n°08-60494, Bull. civ. V 2009, n° 96 ; D. 2009, p. 2128 ; RJS 06/2009, n°546, pp. 488-489 ; note J.-S. LIPSKI, « Modalités de reconnaissance d'une unité économique et sociale », JCP S n°43, 20 octobre 2009, 1475. V. aussi : A. COEURET, « Du nouveau sur la reconnaissance de l'unité économique et sociale ? », RJS 10/2009, pp. 671-675.

accord préélectoral ou décision de l'autorité administrative, demeure celui dans lequel doivent se dérouler les élections lorsqu'il n'a été modifié ni par un protocole préélectoral signé dans les conditions fixées par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail, ni par une décision administrative »¹¹⁸.

448. L'inconvénient : l'indifférence aux transformations des périmètres.

Néanmoins, cette solution a suscité quelques critiques. En effet, en maintenant les périmètres des instances représentatives en l'état, une discordance se réalise entre les représentants et la collectivité de travail transformée. Ne réalisant pas une mesure effective de la représentativité des syndicats, la méthode contrevient aux objectifs de légitimité de la loi n°2008-789 du 20 août 2008. Elle a pour effet d'établir une présomption de représentativité pendant la durée du cycle électoral¹¹⁹, soit une fiction juridique alors que les périmètres s'inscrivent dans une recherche de réalisme¹²⁰. Le résultat figé pendant le cycle électoral peut ne plus correspondre à la réalité des forces syndicales en présence. Aussi, l'on comprend que de nombreuses entreprises aient modifié leur calendrier en organisant dans un délai restreint les élections dans les établissements. La simplicité a souvent été évoquée pour justifier le cycle électoral. Or, l'évolution des périmètres pose des questions de mise en œuvre quant à la détermination des « *bornes du cycle* »¹²¹, c'est-à-dire les événements qui marquent le début de la mesure. En effet, faut-il intégrer la transformation des périmètres au cours d'un cycle, ce qui a pour effet de déplacer sa temporalité ou faut-il figer la transformation et ne prendre en compte les modifications qu'au début du cycle suivant¹²² ? En ce dernier cas, les périmètres sont, dès lors, encore moins fidèles à la collectivité de travail qu'ils appréhendent car les résultats ne sont applicables qu'au cycle suivant. L'exemple des conditions de négociation d'un accord de groupe confirme cette critique¹²³. L'accord de groupe définit son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises

¹¹⁸ Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-26659, Bull. civ. V 2012, n° 243, RJS 12/2012, n°956, pp. 813-814, note F. PETIT, « La négociation du périmètre de l'établissement distinct », Dr. Soc. 2013, pp. 71 et s. ; note J. ORNANO, « Du bon déroulement des opérations électorales », JCP S n°46, 13 novembre 2012, 1486, note SIGNORETTO, « Établissement distinct : maintien du périmètre déterminé lors du précédent scrutin », RDT 2013, pp. 46-47. Certains auteurs ont affirmé la présence d'une présomption de stabilité pour les salariés, V. L. PÉCAUT-RIVOLIER, « La détermination des unités de représentation », Dr. Soc. 2013, pp. 316-322 ; *spéc.* p. 322.

¹¹⁹ J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « Jusqu'à où la stabilité syndicale peut-elle primer sur la légitimité syndicale ? », *préc.* ; F. FAVENNEC-HÉRY, « L'accès à la représentativité », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1234.

¹²⁰ *Cf. supra* – Titre 1 – L'institutionnalisation des périmètres.

¹²¹ J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, *note préc.* p. 7.

¹²² J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, *note préc.* p. 10.

¹²³ Art. L. 2232-30 et s. C. trav.

constitutives de ce périmètre et conditionne la détermination de la mesure de la représentativité des organisations syndicales de chaque entreprise appelée à participer à la négociation collective. Or, chaque entreprise possède son propre cycle électoral, quels événements choisir pour débiter le cycle et comment déterminer les conséquences sur les autres entreprises ? D'ailleurs, l'on peut soulever l'impertinence de la stabilité offerte par la technique du cycle électoral car cette négociation fait appel à des coordinateurs syndicaux qui évoluent à chaque négociation¹²⁴. Pourtant, ce cycle a été choisi pour la mesure de la représentativité lorsqu'il est démontré que le périmètre n'a pas évolué de manière majeure¹²⁵.

449. Les techniques du cycle électoral et du « *fil de l'eau* » sont les principales méthodes qui ont été évoquées au sein de la littérature juridique. Toutefois, une solution intermédiaire a aussi été élaborée par certains auteurs.

C. Une solution intermédiaire

450. Une évolution à périmètre constant. Plusieurs auteurs¹²⁶ ont proposé une adaptation de la technique du cycle électoral. « *Il s'agirait d'appliquer une logique de cycles, en procédant cependant à une nouvelle mesure de l'audience en cas de modification du périmètre de l'entreprise affectant la composition du corps électoral et de la représentation du personnel, notamment lorsqu'un transfert ajoute à l'entreprise ou retranche une entité qui constituait auparavant le cadre de l'institution d'un ou plusieurs comité d'établissement* »¹²⁷. Cette solution est inspirée d'une mention présente dans une fiche annexée à la circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ¹²⁸ : « *Un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu après chaque élection partielle, afin de déterminer les nouveaux pourcentages, qui fonderont la mesure pour la validité des accords* ».

¹²⁴ Art. L. 2232-32 C. trav.

¹²⁵ Art. L. 2122-4 C. trav. *modifié*.

¹²⁶G. BÉLIER, H. -J. LEGRAND, *La négociation collective en entreprise, op. cit.*, n°132, p. 113 ; V. aussi J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, *note préc. spéc.* p. 10.

¹²⁷ J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, *note préc. spéc.* p. 10.

¹²⁸ Fiche n°1 §1. 2. 2, circulaire *préc.*

451. Avantages – inconvénients. L’alternative a l’avantage de tenir compte de l’évolution de la collectivité de travail dans des modalités mesurables. Restent néanmoins niés les transferts de périmètre partiel qui nécessitent impérativement le déroulement de nouvelles élections¹²⁹. Ce problème est considérable et rend inappropriée la grille de lecture. Les défenseurs de cette méthode alertent tout de même sur une de ses limites. En effet, la représentativité au sein d’un groupe ne peut être enfermée dans un cycle, elle doit se réaliser au « *fil des accords* »¹³⁰.

452. Face aux différentes solutions envisageables, la Cour de cassation s’est prononcée en faveur du cycle électoral qui s’inscrit dans la logique de stabilité établie par le législateur.

§ 2 – Le choix jurisprudentiel de la stabilité

453. Les juges de la Cour de cassation ont choisi d’inscrire leur interprétation dans la même conception que celle du législateur afin d’accorder une certaine stabilité dans le jeu syndical lors des restructurations. Ils ont ainsi choisi d’appliquer la mesure de la représentativité par cycle électoral pour les organisations syndicales (**A**). Leur raisonnement est quelque peu différent pour la désignation du délégué syndical puisqu’ils se fondent sur les conditions même de sa désignation (**B**). Les deux solutions témoignent, tout de même, d’une même orientation jurisprudentielle qui traduit une intention de sécurité juridique dans l’exécution des relations professionnelles.

A. Une application jurisprudentielle du cycle électoral

454. Face à l’absence de dispositions expresses relatives à la mesure de la représentativité lors des opérations de transfert, les juges ont imposé une mesure conditionnée par le cycle électoral¹³¹. Les transformations des périmètres ne seront alors

¹²⁹ Faute de mesure antérieure de la représentativité de l’entité retranchée ou ajoutée.

¹³⁰ J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, *note préc. spéc.* p. 10.

¹³¹ Avant cette solution, les entreprises, dans l’incertitude, ont soit appliqué une représentativité mesurée au fil de l’eau, soit une représentativité calculée au terme de chaque cycle électoral. Si la solution de la Cour de cassation se maintient et se précise, certains de ces accords encourent une fragilité juridique car soit toutes les organisations syndicales représentatives n’auront pas été invités aux négociations ou alors

réalisées qu'après l'écoulement du temps d'un cycle électoral. La prévalence de la stabilité emporte une négation des fonctions des périmètres puisqu'ils ne peuvent plus appréhender l'exakte teneur de la collectivité de travail. Leur raisonnement s'est élaboré à travers deux décisions majeures : la première rendue en 2013 a imposé le cycle même en cas d'élections partielles pour la mesure de la représentativité (1) et la seconde, en date du 19 février 2014, a confirmé l'orientation prise en proclamant la mesure par cycle électoral en toutes hypothèses de restructuration (2).

1. Première étape – Cass. Soc. 13 février 2013

455. La première intervention des juges de la Cour de Cassation a eu lieu en 2013, dans un litige posant la question de la considération d'élections partielles pour la mesure de la représentativité¹³². Dans cette affaire, la Fédération générale des mines de la métallurgie CFDT estimait, suite à des élections partielles réalisées à cause de la démission d'un représentant issu du collège cadre dans l'un des comités d'établissement de la société, être devenue représentative au niveau de l'entreprise. Par conséquent, elle a désigné un délégué syndical central. Cette nomination a été contestée par une autre fédération syndicale (la Fédération Force ouvrière de la Métallurgie) devant le tribunal d'instance¹³³. Cette dernière juridiction a validé la désignation en précisant que c'est « *au jour de la désignation du délégué syndical que doit s'apprécier la représentativité du syndicat dans l'entreprise* »¹³⁴, et au regard des élections partielles, ce syndicat avait acquis l'aptitude indispensable¹³⁵. Le problème posé devant les juges de la Cour de cassation était simple : les résultats des élections partielles doivent-ils être pris en compte

d'autres n'avaient plus leur place, ou encore en raison des conditions de majorité erronées (article L. 2232-1 C. trav.).

¹³² Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, Bull. civ. V 2013, n° 42, RJS 04/2013, pp. 245-246 ; note J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, *note préc.* ; note F. PETIT, « La représentativité acquise pour toute la durée du cycle électoral », *Dr. Soc.* 2013, pp. 374-375 ; note E. JEANSEN, Y. PAGNERRE, « Mesure de la représentativité : peu importe les résultats des élections partielles », *JCP S* n°15, 9 avril 2013, 1164 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Mesure de l'audience électorale des syndicats : non prise en compte des résultats obtenus aux élections partielles », *RDT* 2013, pp. 418-419 ; note G. AUZÉRO, « Représentativité syndicale dans l'entreprise : la consécration de la règle du cycle électoral », *Lexbase Hebdo Éd. Sociale*, n°518 du 28 février 2013 ; note H. GUYOT, « Les résultats des élections partielles doivent être neutralisés pour mesurer l'audience des organisations syndicales », *JCP G* n°14, 1^{er} avril 2013, 385 ; avis B. ALDIGÉ, *JCP G* n°14, 1^{er} avril 2013, 385 ; J. -E. TOURREIL, « Des élections partielles ne peuvent pas modifier l'appréciation de la représentativité d'un syndicat », *JSL* 2013, n°340, F. -J. PANSIER, *CSBP* 2013, 250, p. 85.

¹³³ Art. L. 2143-8 C. trav.

¹³⁴ Cass. Soc. 13 février 2013, *préc.*

¹³⁵ Article L. 2143-5 C. trav.

pour la mesure de la représentativité syndicale ? En d'autres termes, la représentativité des organisations syndicales s'apprécie-elle au fil des événements modifiant la structure de l'entreprise ou faut-il s'en tenir à une période déterminée servant de référence ?

Une prise de position était attendue et c'est pour cela que la Cour de cassation a procédé avec prudence en consultant au préalable les diverses organisations syndicales et patronales, ainsi que la direction générale du travail comme le précise le communiqué de presse de la Haute Juridiction¹³⁶. En accord avec les positions de chacun, la solution de cette affaire prend la direction d'une mesure de la représentativité par cycle électoral comme le dispose le chapeau de l'arrêt : « *la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral* ».

Ainsi, la mesure de tous les critères de la représentativité¹³⁷ est valable durant un cycle électoral entier qui débute par l'élection organisée, en premier, dans l'établissement ou dans l'entreprise, après l'entrée en vigueur de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 et le point d'arrivée est constitué par la dernière élection permettant de connaître l'ensemble des résultats¹³⁸. Une permanence et une stabilité de la présence et des forces des organisations syndicales sont assurées pendant la durée du cycle électoral¹³⁹.

456. Critiques. Loin de faire l'unanimité¹⁴⁰, cette solution interroge. Tout d'abord et de manière plus spécifique au litige étudié, les élections partielles complétant les élections générales en raison de la démission d'un représentant constituent une

¹³⁶ Communiqué de presse disponible sur le site internet de la Cour de cassation : http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/arrêt_n_25397.html (dernière consultation le 04/10/2016): « *Au regard de l'importance des données sociales et des choix des partenaires sociaux sur ce sujet, la chambre sociale, comme elle a pris l'habitude de le faire pour ce type de contentieux, a questionné les organisations syndicales et patronales pour recueillir leur avis. Tout en insistant sur l'importance d'une représentativité réellement en phase avec le choix des salariés, les partenaires sociaux ont, en grande majorité, souligné la nécessité pour la représentation en entreprise et pour la négociation collective de donner aux organisations syndicales représentatives une stabilité dans leur mission. La chambre sociale a décidé de privilégier cette stabilité et la sécurité des négociations collectives en optant pour une mesure de la représentativité pour la durée du cycle électoral (en principe de quatre ans) couvrant le périmètre concerné, peu important les élections intermédiaires. Ainsi, les élections partielles qui peuvent survenir au cours de ce cycle ne peuvent pas avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales* ».

¹³⁷ Certains auteurs avançaient une préférence pour une solution plus mesurée cantonnant l'application du cycle électoral pour la seule mesure de l'audience électorale et, non plus, pour tous les critères de l'article L. 2121-1 C. trav. V. E. JEANSEN, Y. PAGNERRE, *art. préc.*

¹³⁸ Circ. DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, fiche n°1, 1. 2. 2 et fiche 1. 3.

¹³⁹ La durée du cycle électoral peut être de 4 ans au maximum.

¹⁴⁰ F. FAVENNEC-HÉRY, « L'accès à la représentativité », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1234. L'auteure insiste sur le fait que la méthode du cycle électoral a pour conséquence de poser une fiction de représentativité et pour certains auteurs, il n'y aurait qu'un pas pour revenir au système, certes temporaire, de représentativité présumée. V. aussi G. AUZÉRO, *art. préc.*

hypothèse particulière. Généraliser une mesure « *au fil de l'eau* » pour des élections partielles pourrait être un facteur faussant les résultats des urnes. Les élections partielles n'ont ni le même objet, ni le même périmètre que les élections générales. Ces dernières servent à élire des représentants du personnel mais aussi à mesurer l'audience électorale dans l'entreprise alors que les élections partielles ne couvrent pas forcément l'ensemble des collèges électoraux. Les élections partielles sont cantonnées quant à elles à une fonction précise : « *pourvoir les sièges vacants pour permettre la survie de l'institution* »¹⁴¹. Cette distinction augure aussi le risque d'une instrumentalisation des élections partielles conduisant à une insécurité juridique aux antipodes des objectifs du législateur de 2008. De plus, la Cour de cassation aurait dû imposer une nouvelle interprétation des règles relatives aux conditions de réalisation des élections professionnelles partielles. Ces dernières ne peuvent avoir lieu à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus¹⁴². L'article L. 2122-1 du Code du travail, dans une interprétation littérale, ne renvoie pas non plus à une mesure de la représentativité sur la base d'élections partielles.

Cette stabilité juridique paraît nécessaire pour la construction d'un dialogue social serein et stable¹⁴³. Si les élections partielles relèvent de la situation d'espèce, le communiqué de la Cour de cassation parle d'élections intermédiaires, ce qui engendrerait une application large de cette décision à toute nature d'élection¹⁴⁴ intervenant au cours d'un cycle électoral. Ensuite, une possible évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation exigeant l'appréciation de la qualité représentative d'un syndicat à la date à laquelle il exerce une prérogative se présente¹⁴⁵. D'un point de vue pratique, cette solution conduit

¹⁴¹ H. GUYOT, « Élections partielles et représentativité », JCP S n°4, 24 janvier 2012, 1023.

¹⁴² Les articles L. 2314-7 et L. 2324-10 C.trav. excluent ces événements s'ils interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

¹⁴³ B. ALDIGÉ, *note préc.* Les juges de la Cour de cassation ont précisé que seules des élections générales pouvaient mettre fin à la période transitoire de l'application de la loi du 20 août 2008, ce qui suppose une exclusion de l'utilisation des résultats des élections partielles, Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-60169, Bull. civ. V 2011, n° 8; note E. JEANSEN, « Dispositions transitoires de la loi du 20 août 2008 : des élections partielles n'y mettent pas fin », JCP S n°7, 15 février 2011, 1084 ; note F. PETIT, Dr. Soc. 2011, pp. 338-339.

¹⁴⁴ Est visée l'hypothèse d'une élection complémentaire prévue par accord collectif unanime dans le cas d'une augmentation des effectifs en cours de mandat, Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-60206, Bull. civ. V 2010, n° 225.

¹⁴⁵ CE 26 octobre 1973, n°86676, 88176, *Lebon* ; Cass. Soc. 26 juin 1985, n°84-61029, Bull. civ. V 1985, n° 361, p. 260 ; Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60246, Bull. civ. V 2010, n° 62, RJS 05/2010, n°451, pp. 386-390 ; note F. PETIT, « L'application dans le temps de la réforme de la représentativité syndicale », JCP G n°15, 12 avril 2010, 421 ; note A. MARTINON, « La représentativité syndicale : nouvelle interprétation des dispositions transitoires », JCP G n°12, 22 mars 2010, 318 ; note M. -L. MORIN, « La représentativité

aussi à nier parfois certaines élections¹⁴⁶ car la durée des mandats, et donc, le temps des élections peut être modulé au niveau des différentes entités, par accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, du groupe ou de la branche¹⁴⁷.

Mais une des principales critiques résulte du décalage instauré par la mesure et la réalité des mouvements pouvant affecter les frontières des périmètres lors des opérations de restructuration. La légitimité voulue n'est pas complète car on ne peut retrancher le lien avec l'entité cédée de manière immédiate. De même, il est impossible de tenir compte de l'ajout d'une entité qui, dans le cas où le transfert concerne une entité économique autonome, possédera toujours une représentation en exercice. La réalité de la collectivité de travail transformée est ignorée le temps du cycle électoral. De manière subséquente, cette mesure de la représentativité tronquée, remet en doute la valeur des accords et conventions collectives conclus en cette période. Comment considérer que les salariés, ne légitimant pas la représentativité syndicale, donnent leur consentement à l'élaboration de normes collectives? Les conditions de majorité prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail pourront alors être source de difficultés et d'absence de légitimité. Une incohérence pourrait être perçue par les salariés.

Enfin, la décision commentée comporte l'expression « *périmètre donné* ». Est-ce que cette précision signifie que la solution ne peut pas être étendue aux autres solutions où le périmètre est modifié¹⁴⁸ ? Cette question sera résolue par une seconde décision majeure.

des syndicats dans l'entreprise pendant la période transitoire de la loi du 20 août 2008 », Dr. Soc. 2010, pp. 548-556 ; note G. BORENFREUND, « La possibilité ouverte à des syndicats d'établir leur représentativité pendant la période transitoire », RDT 2010, pp. 308-310 ; note B. GAURIAU, « Syndicats : représentativité par affiliation et date d'appréciation de la représentativité prouvée pendant la période transitoire », JCP S n°21, 25 mai 2010, 1204 ; note M. -F. BIED-CHARRETON, Dr. Ouvrier 2010, n°745, pp. 448-452

¹⁴⁶ Ainsi, il est possible que soit seulement pris en compte une fois sur deux les élections se tenant au sein des entreprises d'un groupe qui ont instauré des mandats de deux ans. V. : J. CRÉDOZ-ROSIER, J. GRANGÉ, *art. préc.*

¹⁴⁷ Cass. Soc. 14 décembre 2014, n°14-14917, à paraître, RJS 08/2015, pp. 114-115, note F. PETIT, « L'abandon de la condition d'unanimité pour la conclusion d'un accord de réduction ou de prorogation des mandats », Dr. Soc. 2015, pp. 378-378 ; note KERBOURC'H, « L'accord de prorogation ou de réduction des mandats est conclus aux conditions de droit commun des accords collectifs de travail », JCP G n° 10, 9 mars 2015, p. 490 ; I. ODOUL -ASOREY, « Aménagement conventionnel de la durée des mandats en cours à la suite d'un transfert », RDT 2015, pp. 201-202 ; V. aussi : « Les accords de prorogation ou de réduction des mandats électifs : de l'unanimité à la majorité », JCP S n° 11, 17 mars 2015, 1085.

¹⁴⁸ G. AUZÉRO, « Représentativité syndicale dans l'entreprise : la consécration de la règle du cycle électoral », Lexbase Hebdo Éd. Sociale, n°518 du 28 février 2013. Ainsi, l'adjectif « *donné* » peut être compris comme étant « *un contenant demeurant identique en dépit des mutations de son contenu* », V. E. JEANSEN, Y. PAGNERRE, *art. préc. Contra* F. PETIT, « L'appréciation dans le temps des critères de la représentativité », Dr. Soc. 2014, pp. 180- 183, *spéc.* p. 182.

2. Seconde étape – Cass. Soc. 19 février 2014

457. La décision rendue en 2013 a été analysée par les auteurs de doctrine comme étant cantonnée à l'hypothèse d'un périmètre donné, c'est-à-dire qu'elle ne pouvait pas être étendue aux situations dans lesquelles le périmètre vient à être modifié, soit par l'entrée ou le retrait d'un établissement dans l'entreprise ou d'une société dans le groupe¹⁴⁹.

Or, c'est justement ces hypothèses qui se sont présentées aux juges de la Cour de cassation. Ces derniers ont précisé leur solution dans une série d'arrêts rendus le 19 février 2014¹⁵⁰. Il résulte de ces décisions que la représentativité des organisations syndicales reste inchangée malgré la transformation subie par l'entreprise¹⁵¹, qu'elle perde ou gagne un établissement, et, peu importe, que celui-ci préserve son autonomie ou son caractère distinct¹⁵². L'énoncé des juges ne fait plus référence à un périmètre donné, ce qui engendre une application à toutes les situations de transfert d'entreprise. La représentativité d'une organisation syndicale est établie pour toute la durée du cycle électoral, peu important que son périmètre ait été restreint par une cessation d'activité¹⁵³ ou qu'il ait été étendu par la prise en location gérance de plusieurs établissements¹⁵⁴.

458. Avantages. Outre la simplicité évidente, la solution s'inscrit dans les pas de la conception de stabilité retenue dans l'appréhension légale des mouvements de restructuration des périmètres. Ces derniers ne sont pas transformés pendant le temps du cycle électoral. La représentativité des organisations syndicales étant acquise malgré les restructurations, un délégué syndical (lorsque celui-ci est désigné au niveau de

¹⁴⁹ G. AUZÉRO, *art. préc.*

¹⁵⁰ Cass. Soc. 19 février 2014, n° 12-29354, Bull. civ. V, n° 58 ; Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-20069, Bull. civ. V 2014, n° 61 ; Cass. Soc. 19 février 2014, n° 13-16750, Bull. civ. V, n° 59 ; Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-17445, Bull. civ. V 2014, n° 60, RJS 05/2014, pp. 340-343 ; avis R. WEISSMANN, « Les conséquences d'une modification du corps électoral sur la représentativité », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1619, pp. 9-13 ; note M. GRÉVY, « Modification du périmètre de l'entreprise et droit syndical », RDT 2014, p. 272 ; note E. JEANSEN, Y. PAGNERRE, « La dictature du cycle électoral », JCP S n°13, 2 avril 2014, 1121 ; note A. DONNETTE, « La représentativité à l'abri des modifications du corps électoral », RLDA 2014, n°93, pp. 59-60 ; note C. METZGER, « Précisions sur les conséquences d'une modification dans la situation juridique de l'employeur sur l'appréciation de la représentativité syndicale », JCP G n°17, 28 août 2015, 512 ; J. ICARD, « Logique et surprises du cycle électoral. L'incidence du transfert d'entreprise sur les acteurs syndicaux », Dr. Soc. 2014, pp. 648-655.

¹⁵¹ Ou du groupe.

¹⁵² Les arrêts ne comportent aucune indication sur la qualité de l'entité transférée.

¹⁵³ Cass. Soc. 19 février 2014, n°12-29354, n°12-20069, *préc.* Ces arrêts concernent une entreprise avec huit établissements et que l'employeur contestait qu'un syndicat soit toujours représentatif dans l'entreprise à la suite de la cession de l'établissement.

¹⁵⁴ Cass. Soc. 19 février 2014, n° 13-16750, n°13-17445, *préc.*

l'entreprise), le délégué syndical central, le représentant syndical au comité central d'entreprise, ou un délégué conventionnel d'entreprise compris dans le transfert pourront être désignés par un syndicat représentatif dans l'entreprise cédante. Aussi, les juges ont justifié leur choix notamment par la difficulté d'établir avec certitude l'évènement, la date de renouvellement de la représentativité. Cet argument d'ordre pratique se justifie eu égard au développement économique incessant parfois présent dans les groupes d'entreprises¹⁵⁵. Dès lors, le maintien de la représentativité syndicale permet de pallier l'absence de maîtrise des organisations syndicales quant aux périmètres de l'entreprise dont les contours peuvent varier en raison du pouvoir de gestion de l'employeur. En outre, elle permet aussi de pallier aussi aux circonstances tenant à l'adhésion syndicale qui peut, elle aussi, faire l'objet de variation¹⁵⁶.

459. Critiques. Toutefois, la solution possède quelques difficultés. Tout d'abord, ne pas prendre en considération les transformations pendant le cycle électoral revient à nier l'existence de la collectivité de travail. Le tribunal de Lyon dont la décision a donné lieu à l'un des pourvois des décisions du 19 février 2014¹⁵⁷ a très bien illustré ce phénomène : la règle de fixité conduirait « à méconnaître l'expression d'une grande partie des salariés, dans une entreprise dont les composantes et la communauté de travail sont profondément modifiées par des adjonctions d'établissements et d'effectifs qui conduisent à augmenter de plus du double le nombre d'établissement et de salariés ». L'entreprise d'origine maintient une représentativité alors que sa collectivité de travail est amputée et l'entreprise d'accueil ignore la collectivité de travail qui s'ajoute à elle puisque seule est prise en compte la représentativité mesurée avant l'opération de transfert. Cette dissociation ne permet pas la mise en œuvre du principe de participation puisque la négociation collective ne peut se réaliser faute de mesure de la représentativité

¹⁵⁵ Dans le commentaire publié dans le mensuel du droit du travail de février 2014, édité par la Cour de cassation, il est noté qu'il « aurait été (...) particulièrement difficile de trouver un critère clair pour décider à partir de quel changement substantiel de l'entreprise, il y aurait lieu à un nouveau calcul de la représentativité syndicale, alors même que l'on sait que, dans les grands groupes de sociétés, les changements de structures au sein du groupe sont très fréquents » (disponible sur le site de la Cour de cassation - https://www.courdecassation.fr/publications_26/mensuel_droit_travail_2230/mensuel_droit_travail_2014_6637/travail_n_6698/sentation_personnel_29303.html, dernière consultation le 04/10/2016). V. aussi note E. JEANSEN, Y. PAGNERRE, *note préc.* p. 25.

¹⁵⁶ L'adhésion syndicale peut être diminuée en raison d'un départ massif des adhérents. Cass. Soc. 14 novembre 2013, *préc.*

¹⁵⁷ Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-16750, *préc.*

fidèle des organisations syndicales¹⁵⁸. Ces effets valent tant pour l'entité d'origine que celle d'accueil. Cela signifie que les accords collectifs sont pris en application d'une représentativité qui ne correspond plus à la réalité de la collectivité de travail, ce qui pose une forte entrave lors de la négociation de l'accord de substitution suite à la mise en cause du statut conventionnel causée par l'opération de transfert d'entreprise. L'orientation des juges soulève quelques données, « *tout se passe comme si la condition d'audience "légitime" (...) ne l'est que dans la mesure où elle ne prive pas ces salariés, en amont, du droit d'être représentés* »¹⁵⁹. La reconnaissance de la nouvelle collectivité de travail est emprisonnée dans la réalisation du cycle électoral. Cela constitue une exception au principe de concordance, voire un paradoxe puisque les périmètres appréhendant une collectivité de travail ne sont pas respectés afin d'assurer la représentation du personnel. L'intérêt des salariés est-il vraiment représenté ? En outre, lorsque l'organisation syndicale est représentative dans l'entreprise d'origine mais pas dans l'entité autonome transférée, elle ne peut exercer ses prérogatives dans l'attente de la fin du cycle électoral. Sa seule action possible réside dans la constitution d'une section syndicale au sein de l'entreprise d'accueil sous le respect des conditions de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail.

460. Une autre difficulté se pose quant à la faculté de désigner un délégué syndical dans l'entité transférée, ce représentant syndical exige lui aussi une mesure de représentativité personnelle. En d'autres termes, c'est la question de l'articulation entre la règle du cycle électoral et les conditions de désignation du délégué syndical exigeant deux mesures de représentativité qui se pose.

B. Une interprétation de l'article L. 2143-2 alinéa 2 C. trav.

461. La question du transfert de l'audience personnelle du délégué syndical. L'application du cycle électoral à la mesure de la représentativité des organisations syndicales interpelle aussi le régime de la désignation du délégué syndical.

¹⁵⁸ Pour certains auteurs, cette approche de la représentativité influe sur la conception de la négociation collective dont l'aspect contractuel diminue au profit d'une approche démocratique. V. E. JEANSEN, Y. PAGNERRE, *note préc.*

¹⁵⁹ M. GRÉVY, note sous Cass. Soc. 19 février 2014, *préc.*

Depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008¹⁶⁰, une représentativité qualifiée de l'organisation syndicale *désignataire* mais aussi une représentativité pour le salarié appelé à exercer les missions du délégué syndical¹⁶¹ sont exigées. La représentativité des organisations syndicales répond à la mesure du cycle électoral mais qu'en est-il de la mesure de l'audience personnelle du salarié susceptible d'être désigné délégué syndical? L'application du cycle électoral justifie le maintien de la représentativité jusqu'au prochain cycle. La désignation du délégué syndical entraîne soit son maintien lorsque l'entité transférée est autonome, soit, dans le cas contraire, la perte de son mandat. Est-ce qu'un délégué syndical, dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert d'une entité non autonome, peut se prévaloir de son audience électorale acquise dans l'entreprise d'origine pour être de nouveau désigné dans l'entreprise d'accueil¹⁶² ?

La condition d'un score personnel de dix pourcents aux dernières élections professionnelles tend à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à représenter leurs intérêts¹⁶³. En application de cette logique, l'audience doit donc être appréciée dans la collectivité dans laquelle un candidat s'est présenté. Par conséquent, le score électoral du délégué syndical n'est plus pertinent dans l'entreprise d'accueil. La proposition, bien que respectueuse du sens accordé à la représentativité, présente l'inconvénient majeur de démunir les salariés transférés d'une représentation convenable, c'est-à-dire qu'aucun des leurs ne peut représenter leurs intérêts, peut-être spécifiques au moment du transfert, au sein de leur nouvelle collectivité de travail. La considération de leurs intérêts est particulièrement importante lors de la négociation de l'accord de substitution. La collectivité de travail transformée faute de reconnaissance d'un nouveau périmètre ne peut formuler ses intérêts nouveaux. Pourtant, au regard de

¹⁶⁰ Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (JO 21 août 2008, p. 13064). Avant l'entrée en vigueur de la loi, les organisations syndicales qui étaient représentatives (par présomption) avaient la liberté dans le choix de ceux qu'elles estimaient aptes à remplir la mission de la représenter. Par exemple, possibilité de désigner un salarié mis à disposition dans l'entreprise d'origine : Cass. Soc. 27 mai 2009, n°08-60569, Bull. civ. V 2009, n° 140, RJS 08/2009, n°732, pp. 646-647 ; note E. PESKINE, « Désignation d'un délégué syndical et salarié détaché : le syndicat seul juge ? », RDT 2009, pp. 530-531.

¹⁶¹ Art. L. 2143-3 C. trav.

¹⁶² Les juges de la Cour de cassation ont récemment posé une distinction entre la mutation individuelle interne du délégué syndical et l'opération de transfert d'entreprise. Dans la première hypothèse, les juges ont affirmé qu'il ne pouvait y avoir transfert du score de 10%. La désignation du délégué muté n'est possible que dans les conditions de l'articles L. 2143-3 alinéa 2 C.trav. et sinon, il doit attendre la réalisation des prochaines élections professionnelles. Cass. Soc. 3 novembre 2016, n°15-60203, à paraître.

¹⁶³ Cass. Soc. 14 avril 2010, *préc.* Selon les juges de la Cour de cassation, elle « tend à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise ».

l'interprétation jurisprudentielle¹⁶⁴, une autre perspective est possible en raison du caractère personnel du score électoral du délégué syndical.

462. Un raisonnement fondé sur l'article L. 2143-2 C. trav Afin de maintenir l'audience électorale du délégué syndical, les juges n'ont pas retenu le transfert de son audience. Leur raisonnement a été tout autre puisqu'ils se sont fondés sur les conditions de désignation du délégué syndical¹⁶⁵. L'article L. 2143-3 alinéa 2 du Code du travail propose plusieurs solutions subsidiaires quant à l'obtention de cette audience électorale. Ainsi, lorsque l'organisation syndicale ne dispose plus dans l'entreprise, ou l'établissement, d'aucun candidat remplissant les conditions de l'article L. 2143-3 du Code du travail, elle peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise¹⁶⁶. Pour les juges de la Cour de cassation, il importe que le syndicat ait tout fait pour présenter des candidats aux élections.

463. Un refus de transfert du score électoral de la part des juges en 2011. Or, face à cette question, les juges de la Cour de cassation, ont choisi, dans un premier temps, le respect de la représentativité. En 2011¹⁶⁷, ils ont déclaré que lorsque le transfert ne porte pas que sur les contrats de travail de certains salariés¹⁶⁸, le délégué syndical désigné dans l'entreprise d'accueil ne remplit plus la condition relative à l'obtention d'un score d'au moins dix pourcents des suffrages exprimés dans l'entreprise pour pouvoir y être désigné délégué syndical. Cette solution a suscité des critiques qui soulignaient l'absence de représentation effective pour les salariés transférés. Elle a aussi eu pour effet d'imposer une différence de régime entre le délégué syndical qui ne peut être désigné en

¹⁶⁴ Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-26762, *préc.*

¹⁶⁵ Le salarié susceptible d'être désigné remplit la condition d'ancienneté puisque cette qualité est transférée avec le contrat de travail, en application de l'article L. 1224-1 C. trav. Cass. Soc. 6 juillet 2000, n°98-60529, Bull. civ. V 2000, n° 222, p. 173.

¹⁶⁶ Cass. Soc. 29 juin 2011, n°10-60394, Bull. civ. V 2011, n° 180, RJS 10/2011, n°819, pp. 721-722 ; note F. PETIT, « Liberté de choisir un délégué syndical », Dr. Soc. 2011, pp. 1129-1130 ; Cass. Soc. 27 février 2013, n°12-18828, Bull. civ. V 2013, n°67, note F. PETIT, « Le choix des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2013, p. 468, Y. STRUILLOU, « Désignation d'un délégué syndical. Choix en dehors des candidats ayant recueilli 0 % des voix », RJS 05/2013, pp. 283-284.

¹⁶⁷ Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-27441, Bull. civ. V 2011, n° 300, RJS 03/2012, pp. 222-223 ; obs. L. PÉCAUT-RIVOLIER, Dr. Soc. 2012, pp. 211-212. V. aussi Cass. Soc. 28 mars 2012, n°11-20121, *inédit*, D. 2012, p. 2262. Toutes ces décisions, qui imposent une interprétation souple de l'obtention de l'audience électorale du délégué syndical, ont été consacrées par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848).

¹⁶⁸ Et non sur une entité susceptible d'emporter le maintien des mandats représentatifs.

raison de l'absence des conditions de représentativité et le délégué syndical central pour lequel l'exigence d'une audience personnelle est absente¹⁶⁹.

464. Une désignation désormais acceptée en application de l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 C. trav. Dans un second temps, les juges ont, dans un des célèbres arrêts du 19 février 2014¹⁷⁰, fait évoluer leur solution. Ils ont admis la possibilité de désigner un délégué syndical issu de l'entité transférée et qui possédait, par conséquent, une audience électorale acquise dans l'entreprise d'origine. Rappelant le droit des organisations syndicales représentatives de désigner un représentant, la Cour a précisé que « *l'obligation de choisir ce délégué en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par le code du travail ou les accords collectifs dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation* »¹⁷¹. Elle a appliqué ensuite cette solution à l'espèce où elle reconnaît au syndicat représentatif l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 du Code du travail. Les juges de la Haute juridiction n'ont pas affirmé expressément un transfert du score électoral mais une application des solutions subsidiaires qui écartaient l'exigence d'une audience de dix pourcents des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles pour le salarié désigné. Il faut que l'organisation syndicale ait présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de la désignation¹⁷². Les conditions de l'espèce ont démontré que les salariés concernés avaient été candidats, dans l'entreprise d'origine, ce qui laisse penser que c'est par cette qualité qu'ils ont été choisis. Or, cela ne correspond pas à son périmètre de désignation, qui est désormais l'entreprise d'accueil¹⁷³. La différence¹⁷⁴ provient de la volonté de maintenir les

¹⁶⁹ Art. L. 2143-5 C. trav. ; Cass. Soc. 16 novembre 2011, n°10-28201, Bull. Civ. V 2011, n° 270, RJS 02/2012, n° 165, p. 138 ; D. 2011, p. 2940; note B. GAURIAU, « Du délégué syndical d'entreprise au délégué syndical central », JCP S n°8, 21 février 2012, 1089 ; F. PETIT, Dr. Soc. 2012, pp. 106-107.

¹⁷⁰ Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-14608, Bull. civ. V 2014, n° 57, D. 2014, p. 547 ; « Les conséquences d'un transfert des contrats de travail sur les mandats syndicaux », Dr. Soc. 2014, pp. 486-490 ; note M. GRÉVY, « Modification du périmètre de l'entreprise et droit syndical », RDT 2014, p. 272. Solution confirmée dans les mêmes termes : Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°14-13701, inédit.

¹⁷¹ Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-20069,12-29354, 13-17445, 13-16750, 13-14608, préc.

¹⁷² Cass. Soc. 27 février 2013, n°12-15807, Bull. civ. 2013, n°65, note F. PETIT, « Le choix des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2013, pp. 468-469 ; Y. STRUILLOU, « Désignation d'un délégué syndical. Choix en dehors des candidats ayant recueilli 0 % des voix », RJS 05/2013, pp. 283-284.

¹⁷³ Néanmoins, si on applique de manière rigoureuse la solution de la cour de cassation, leur qualité d'adhérent présent dans l'entreprise d'accueil est la justification pertinente de leur désignation.

¹⁷⁴ Une incertitude est présente dans les commentaires de cette décision. Certains auteurs affirment qu'il s'agit d'une remise en cause de la décision du 14 décembre 2011 qui a précisé qu'il ne peut y avoir de

conditions de la représentation syndicale, marquée tant par la formulation de son attendu qui est une reprise de l'arrêt du 27 février 2013¹⁷⁵, que par sa référence expresse à la directive de 2001 sur les transferts d'entreprise.

465. Une confirmation en 2015. Par un arrêt du 15 avril 2015, les juges ont confirmé leur solution. Dans cette espèce, à la suite d'une fusion-absorption de sociétés, une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise d'accueil a désigné deux salariés transférés en qualité de délégués syndicaux. L'employeur a contesté leur désignation, ce que confirma le tribunal d'instance. Les juges de la Cour de cassation ont annulé le jugement au motif qu'ayant présenté des candidats dans le périmètre de désignation, l'organisation syndicale représentative était fondée pour la désignation de ses délégués syndicaux, de se prévaloir des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 du Code du travail, « *peu important l'existence au sein de l'entreprise d'accueil de candidats présentés par le syndicat ayant recueilli au moins dix pourcents des suffrages exprimés au premier tour* ». Il est ainsi permis aux organisations syndicales représentatives de désigner des salariés de l'entité transférée en qualité d'adhérent plutôt qu'à la désignation d'un candidat ayant recueilli au sein de ce périmètre un seuil d'audience de dix pourcents. La solution de 2014 est donc confirmée et même encore assouplie.

466. Empruntant un raisonnement distinct, les juges ont également procédé au maintien de la représentation salariale malgré l'opération de restructuration. Là encore, la teneur de la nouvelle collectivité de travail n'est pas appréhendée, faute pour le périmètre d'être reconnu juridiquement¹⁷⁶. Ainsi, face à la difficile question de la mesure de la représentativité et de l'exercice des droits syndicaux, les juges ont préféré la stabilité du cycle électoral. La solution emporte des avantages liés à la sécurité juridique mais elle entraîne aussi la négation des fonctions des périmètres pendant une certaine période. A regard à l'hostilité de la solution de la doctrine, les juges ont maintenu leur interprétation mais le législateur est intervenu en adaptant le dispositif.

transfert du score électoral. Cass. Soc. 14 décembre 2011, *préc.*, obs. L. PÉCAUT-RIVOLIER, *préc.*, alors que d'autres, dans lesquels nous nous inscrivons, estiment que la décision de 2014 est une évolution qui ne remet pas en cause le principe de 2011; E. JEANSEN, Y. PAGNERRE, « La dictature du cycle électoral », JCP S n°13, 2 avril 2014, 1121.

¹⁷⁵ Les deux décisions s'inscrivent dans une volonté de ne pas priver les salariés d'une représentation telle qu'elle est prévue par le Code du travail ou dans les accords collectifs dès lors que l'organisation syndicale a présenté des candidats à des élections dans le périmètre de désignation.

¹⁷⁶ Par exemple, les périmètres des établissements distincts déterminés lors du protocole d'accord préélectoral ne sont pas établis. Ils peuvent néanmoins être actés dans un accord de droit commun répondant toutefois aux conditions de la double majorité pour la validité de la clause.

§3 – Le choix du législateur

467. Motivée par une volonté d'accorder « *au dialogue social une place beaucoup plus importante dans la définition des règles sociales* », construit à partir d' « *une culture du compromis et de la négociation* »¹⁷⁷, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a intégré la logique du cycle électoral à travers la mesure de la représentativité pour la négociation au niveau du groupe et des relations interentreprises (**A**) mais aussi pour les modalités d'application de la révision des accords collectifs (**B**). Le dispositif n'est toutefois pas la consécration des solutions jurisprudentielles car le législateur a pu introduire une méthode “au fil de l'eau” pour la mesure de la représentativité utile à l'accord interentreprises. Ainsi, les transformations des périmètres ne sont plus totalement ignorées, ni subies, des palliatifs s'élaborent.

A. Une nouvelle application pour la mesure de la représentativité des accords de groupe et des accords interentreprises

468. Tirant les conséquences des difficultés soulevées par l'application du cycle électoral pour la mesure de la représentativité nécessaires à la négociation collective, la loi dite « *Travail* », du 8 août 2016 élabore un régime spécifique pour le mode de calcul de la représentativité et des conditions de validité de l'accord dans les entités qui composent le groupe (1) ou dans l'espace des relations interentreprises (2). Dans la première hypothèse, est retenue une solution intermédiaire alors que dans la seconde, une appréciation au fil de l'eau est, pour la première fois, consacrée.

1. Le choix d'une solution intermédiaire pour la négociation de groupe

469. Le nouvel article L. 2122-4 C. trav. À travers une préoccupation de sécurisation des accords de groupe, les dispositions de la loi n°2016-1088 du 8 août

¹⁷⁷ Exposé des motifs de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016).

2016¹⁷⁸ ont, dans leur article 23, précisé les règles relatives à la mesure de la représentativité au sein de ce périmètre. Le nouvel article L. 2122-4 est complété ainsi : « *Si le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d'un accord de groupe est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité des organisations syndicales est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements soit pour le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date, soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes. Dans le cas contraire, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord* ».

470. Une solution intermédiaire. Dans cet article, une distinction est posée en fonction de la conclusion d'un accord déjà réalisé, ou non, au sein du même périmètre. Si l'ensemble des entreprises ou des établissements, compris dans le champ de l'accord, est identique à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements, soit pour le cycle en cours lorsque les élections se sont tenues à la même date ; soit, dans le cas contraire, lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant celui en cours. En cette hypothèse c'est le cycle électoral qui s'applique encore¹⁷⁹.

Lorsque le périmètre du groupe est différent d'un précédent accord, sont pris en compte les résultats des dernières élections dans toutes les entités, et, par conséquent, les derniers périmètres reconnus. En ce cas, est consacrée une appréciation de la représentativité au fil de l'eau. Selon l'étude d'impact de la loi¹⁸⁰, un écart potentiel entre les résultats du dernier cycle et la réalité de l'implantation des organisations syndicales dans les entreprises directement concernées par l'accord peut être trop important pour que la légitimité de l'accord conclu, soit assurée. Les périmètres présents appréhendent les

¹⁷⁸ Art. 23 de la loi préc. V. Sem. Soc. Lamy 2016, n°1734, p. 9.

¹⁷⁹ L. PÉCAUT-RIVOLIER, « La solidification des accords collectifs : les nouvelles conditions de conclusion et d'interprétation », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1300, n°19 : « *En conséquence, si les élections ont lieu à la même date dans tous les établissements et entreprise du groupe, ce qui est la solution idéale, on additionne les résultats obtenus aux dernières élections. Si les élections se tiennent à des dates différentes, on additionne les résultats obtenus lors du précédent cycle électoral* ».

¹⁸⁰ Étude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs – 24 mars 2016, p. 161.

collectivités de travail telles qu'elles résultent des opérations de restructuration. Les transformations des périmètres ne sont plus niées.

La solution légale est une vraie évolution. Elle remet en cause les préconisations d'une circulaire d'application de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 qui favorisait l'application du cycle électoral¹⁸¹. L'objectif de cette mesure « *permet à la fois de préserver la stabilité de la négociation dès lors qu'il existe un périmètre stable et habituel de négociation tout en renforçant la légitimité des accords qui concernent un nouveau périmètre* »¹⁸². Les objectifs du cycle électoral et ceux d'une considération réaliste de la collectivité de travail sont présents. Une autre considération d'ordre pratique motive aussi la solution retenue. En effet, dans l'hypothèse d'une évolution du périmètre, la difficulté, déjà soulevée¹⁸³ relative à la détermination des points de départ et d'arrivée du cycle électoral a également été prise en compte.

471. Ainsi, le législateur a su tirer les conséquences des critiques formulées à l'encontre de la méthode du cycle électoral, tout en préservant un avantage de sécurité juridique. Néanmoins, le Rubicon a été franchi pour les accords interentreprises dont les conditions de négociation démontrent une option prise envers la méthode au fil de l'eau.

2. Le choix de la méthode "au fil de l'eau" pour les accords interentreprises

472. Un régime juridique des accords interentreprises a été introduit au sein du Code du travail par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016¹⁸⁴. Parmi ces dispositions, les conditions d'appréciation de la représentativité des organisations négociatrices et de la validité de l'accord démontrent un choix réalisé en faveur de la méthode d'appréciation au fil de l'eau. Les articles L. 2232-37 et L. 2232-38 modifiés du Code du travail précisent que la représentativité tant des acteurs que de la validité de l'acte est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou les établissements faisant partie du périmètre inclus dans l'accord lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation. Là encore, par l'élaboration

¹⁸¹ Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, fiche 1. 2. 3.

¹⁸² Étude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, *préc.* p. 161. V. aussi Sem. Soc. Lamy 2016, n°1734, p. 9.

¹⁸³ V. L. PÉCAUT-RIVOLIER, *art. préc.* n°18.

¹⁸⁴ Art. 16 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, *préc.*

de ce régime juridique, le législateur tire les conséquences des critiques liées au cycle électoral et permet « une représentativité en temps réel qui résulte des dernières élections au sein de chacune des structures des périmètres »¹⁸⁵.

473. Par ces nouvelles dispositions, le législateur opte pour une solution modérée qui répond tant aux critiques relatives au cycle électoral qui nie les transformations des périmètres, tout en préservant certaines de ses applications pour garantir la sécurité juridique. Cette orientation du droit positif s'illustre également dans les conditions de mise en œuvre de la révision des accords collectifs.

B. Une application pour les accords de révision

474. Les transformations des périmètres ont des effets sur la convention ou l'accord collectif conclu à ce niveau, ce qui entraîne sa mise en cause et la nécessité de procéder à une nouvelle négociation. Au-delà de ce schéma, les évolutions des conventions et accords collectifs peuvent classiquement résulter de sa révision ou de sa dénonciation. Les conditions de ces régimes se heurtent. Est présent un conflit de logiques. Pour comprendre l'hypothèse visée, la situation peut être la suivante : lorsqu'un groupe souhaite réviser un accord collectif, les organisations négociatrices et signataires de l'accord sont mobilisées. Or, des difficultés se posent lorsque l'une des organisations a perdu sa qualité de représentativité suite à une restructuration.

475. Un dispositif au cœur d'un conflit de logiques. Ce dispositif fait l'objet d'une refonte en raison de son inadéquation avec les impératifs actuels de représentativité des acteurs de la négociation collective¹⁸⁶. Une contradiction entre une logique contractuelle, puisque la révision ne peut être consentie que par les signataires de l'accord initial¹⁸⁷ ; et une logique réglementaire où les auteurs de l'acte doivent posséder la légitimité nécessaire pour imposer une norme, rendait le dispositif incohérent. Des

¹⁸⁵ L. PÉCAUT-RIVOLIER, *art. préc. spéc.* n°20.

¹⁸⁶ J. -D. COMBEXELLE, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Septembre 2015, p. 61 : « La mise en cohérence des règles de révision des accords avec les évolutions issues de la loi du 20 août 2008 apparaît donc souhaitable pour favoriser la négociation et permettre une évolution plus rapide des accords d'entreprise comme de branche. Le principe serait de prendre en compte la représentativité des acteurs au moment de la révision ». Cette évolution est également préconisée dans le rapport rendu par Jean-François Césaró, *Rapport sur la dynamisation de la négociation - Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*, 22 janvier 2016.

¹⁸⁷ Art. L. 2261-7 C. trav.

situations paradoxales pouvaient intervenir. Par exemple, les organisations syndicales représentatives non signataires ne peuvent procéder à la révision de l'accord¹⁸⁸. A *contrario*, les organisations syndicales qui ont perdu leur représentativité gardent, en tant que signataires de l'accord, le pouvoir de s'opposer à sa révision et de bloquer l'ouverture de la négociation. Les difficultés sont d'autant plus fortes que l'initiative des négociations de l'accord de révision doit répondre à l'unanimité¹⁸⁹.

476. La solution retenue. Pour remédier à cette situation, la loi « *Travail* » facilite la révision des accords collectifs¹⁹⁰, tout en permettant leur stabilité. Pendant une période qui correspond à un cycle électoral, l'engagement de la procédure de révision est réservé aux organisations signataires de l'accord. Selon le nouvel article L. 2261-7-7 du Code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives, dans le champ d'application de l'accord, et signataires ou adhérentes sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord d'entreprise ou d'établissement, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu. À l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, dans le champ d'application de l'accord, peuvent procéder à sa révision peu importe l'effet relatif de la convention¹⁹¹. À l'issue de cette période, la procédure de révision des accords d'entreprise et d'établissement pourra être déclenchée par toutes les organisations syndicales représentatives, qu'elles soient ou non signataires de l'accord¹⁹².

L'évolution législative ouvrant la révision à toute organisation syndicale représentative à l'avantage de pallier les situations de blocage précédemment évoquées qui pouvaient résulter des phénomènes de restructuration. Elle assure aussi une certaine stabilité grâce à la limitation des initiatives de révision aux seuls signataires lors du cycle électoral. Aussi, « *elle met en cohérence les règles de la révision avec les évolutions issues des réformes de la représentativité syndicale et patronale, en tenant compte des bouleversements*

¹⁸⁸ La seule solution serait alors l'adhésion d'une organisation syndicale.

¹⁸⁹ Cass. Soc. 13 novembre 2008, n° 07-42481, Bull. civ. V 2008, n° 224, D. 2009, p. 690, RJS 02/2009, n°199, pp. 166-167, note J. -Y. KERBOURC'H, « Conventions et accords collectifs : conditions de modification d'un accord en l'absence de clause de révision », JCPS n°11, 10 mars 2009, 1116.

¹⁹⁰ La loi prévoit aussi tout un dispositif lorsque l'entreprise ne possède pas de délégué syndical. V. les art. L. 2232-21 et L. 2232-22 C. trav. modifiés.

¹⁹¹ Cela vaut aussi pour les accords interprofessionnels et de branche mais avec l'inclusion des organisations syndicales d'employeur.

¹⁹² Quant à la procédure de révision des accords interprofessionnels, des conventions et des accords de branche, elle pourra être déclenchée par toutes les organisations syndicales représentatives qu'elles soient ou non signataires de l'accord ainsi que par toutes les organisations professionnelles d'employeurs signataires et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

électorales dans les règles d'engagement de la procédure de révision et en appliquant les règles de conclusion de l'accord à l'avenant »¹⁹³. Dans ce nouveau dispositif, le cycle électoral constitue une référence dans le régime temporel des conventions et accords collectifs.

477. Les nouvelles dispositions légales confortent en partie l'application du cycle électoral pour la mesure de la représentativité mais, tirant les enseignements des critiques formulées à l'encontre du cycle, les modalités ont évolué et la méthode d'appréciation au fil de l'eau a été consacrée. Mais certaines difficultés demeurent. Une autre perspective peut s'envisager à travers la négociation collective. Les évolutions du statut conventionnel suite aux opérations de transfert font l'objet d'une négociation collective, une prise en compte anticipée des transformations des périmètres peut-elle s'envisager par ce mécanisme ?

Section 3 – La négociation anticipée des restructurations

478. L'incidence des restructurations et les difficultés engendrées sur les périmètres qui ne peuvent pas réaliser au mieux leurs fonctions a posé la question d'une possible anticipation de ces effets par la voie négociée¹⁹⁴. Cette perspective se fonde sur les dispositions de la directive européenne de 2001 qui prévoit que les conditions du

¹⁹³ Étude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs – 24 mars 2016, p. 113. V. aussi : J. -F. CÉSARO, « Révision, transition, extinction des conventions et accords collectifs après la loi du 8 août 2016 », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1301.

¹⁹⁴H. OUAISSI, *Les incidences des restructurations d'entreprise sur la situation collective des salariés*, Bibliothèque de droit privé, Tome 462, LGDJ, 2006, n°446, p. 253. Plusieurs accords collectifs présents tels que ceux relatifs à la gestion professionnels des emplois et des compétences ont pour objet la prévention et la gestion de l'emploi mais ils ne traduisent pas avec précision les conditions de l'opération de restructuration. V. sur ce point : M. GADRAT, *Restructurations et droit social*, Thèse Bordeaux, 2014, n°123, p. 125 : « Si les décisions de restructuration restent librement arrêtées par les dirigeants d'entreprises, le droit social tente d'assurer la sécurisation des parcours professionnels en imposant l'ouverture de négociations permettant d'anticiper et ainsi de réduire les conséquences sur l'emploi des orientations stratégiques liées aux mutations économiques prévisibles. Il encourage ainsi le dialogue social en amont des restructurations et privilégie une logique de concertation, vecteur d'apaisement et de réflexion, préférable à un traitement « à chaud » de ces opérations potentiellement destructrices d'emploi ». V. notamment sur les accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : F. FAVENNEC-HÉRY, « La GPEC : l'environnement juridique », Dr. Soc. 2007, p. 1068-1073 ; J. IGALENS, « La GPEC : intérêts et limites pour la gestion du personnel », Dr. Soc. 2007, pp. 1074-1080 ; A. de RAVARAN, « La GPEC au sein du groupe THALES », Dr. Soc. 2007, pp. 1086-1092. Ils sont plus orientés dans l'instauration d'une politique à long terme des emplois. J. SAVATIER, « Le sort des institutions représentatives du personnel après une restructuration de l'entreprise », Dr. Soc. 1989, pp. 39-48, spéc. p. 45. V. aussi J. -Y. CHAUCHARD, « Négociation collective et restructurations d'entreprise », Dr. Soc. 1995, pp. 373 et s.

maintien des droits collectifs peuvent être ouvertes à la négociation collective¹⁹⁵. Elle a, tout d'abord, été appréhendée à travers les conditions de conclusion des accords de substitution faisant suite à la mise en cause du statut conventionnel de l'entité transférée (§1). Les difficultés présentes ont conduit à une intervention du législateur à travers l'instauration de nouveaux accords qualifiés d'anticipation (§2). Ces accords vont apporter une certaine maîtrise dans la transformation des périmètres¹⁹⁶.

§1 – La conclusion anticipée des accords collectifs

479. La possibilité de négocier de manière anticipée les conditions de réalisation des opérations de restructuration résulte d'une interprétation des conditions de négociation de l'accord de substitution (A) qui impose aussi une temporalité particulière (B).

A. Les conditions de la négociation anticipée

480. Une possibilité au sein du droit social de l'Union européenne. La possibilité de négocier lors d'une opération de transfert provient de la nécessité d'adapter le régime conventionnel de l'entité transférée au sein de l'entreprise d'accueil. En effet, le droit social de l'Union Européenne prévoit le maintien du statut collectif de l'entité transférée dans l'article 3 §3 alinéa 1 de la directive 2001/23/CE relative au transfert. Le cessionnaire, après le transfert, est tenu de maintenir le statut conventionnel appliqué dans l'entreprise cédante jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective ou encore de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective¹⁹⁷.

¹⁹⁵ Art. 6 de la Directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (JO L 82 22 mars 2001, pp. 0016-0020).

¹⁹⁶ « *Savoir pour prévoir, afin de pouvoir* », Auguste Comte (1798-1857).

¹⁹⁷ La Cour de justice de l'Union européenne a précisé que « *la règle du maintien des effets d'une convention collective [...] a pour but, dans l'intérêt des travailleurs, d'éviter une rupture soudaine du cadre normatif conventionnel régissant la relation de travail* », CJUE 11 septembre 2014, *Osterreichischer gewerkschaftsbund c/ wirtschaftskammer osterreich*, Aff. C-328/13, pt. 28 ; note L. DRIGUEZ, « *Maintien des droits conventionnels en cas de transfert d'entreprise* », Europe n°11, novembre 2014, comm. 478. La

Néanmoins, la directive limite les conditions du maintien du statut conventionnel quant aux salariés concernés mais aussi de manière temporelle. Tout d'abord, le maintien des droits conventionnels ne s'appliquent qu'à l'égard des travailleurs qui étaient déjà employés dans l'entreprise cédante à la date du transfert¹⁹⁸. Cette limite résulte d'une nécessaire défense des droits des salariés. L'activité de l'entreprise cessionnaire ne peut être limitée par des dispositions conventionnelles contraignantes¹⁹⁹, elle doit être en mesure de procéder aux ajustements nécessaires pour la poursuite de son activité économique²⁰⁰. Ainsi, la règle du maintien est atténuée car lorsqu'une convention collective s'applique chez le cessionnaire, celle-ci peut se substituer immédiatement à la convention collective de même niveau régissant initialement l'entité cédée²⁰¹. La négociation visée pourrait inclure la détermination des futurs périmètres utiles à l'expression de la collectivité de travail.

481. Le droit français. Au sein du droit français, le législateur a aussi instauré ce dispositif à l'article L. 2261-14 du Code du travail, qui impose la mise en cause du statut conventionnel²⁰², suite à une opération économique modifiant la structure de

notion de « *conditions de travail convenues par une convention collective* » est interprétée de manière extensive puisqu'il n'est pas nécessaire que la force contraignante des conditions de travail maintenues résulte d'une convention collective en vigueur, CJUE 11 septembre 2014, *préc.* Cela peut résulter d'un acte subséquent ou d'une disposition légale.

¹⁹⁸ Cela exclut *ipso facto* les salariés qui ont été engagés postérieurement à la date du transfert. V. aussi CJCE 17 décembre 1987, *Ny molle kro*, *Aff. C-287/86*, pt. 26.

¹⁹⁹ CJUE 18 juillet 2013, *Mark Alema herron e. a.*, *Aff. C6426/11*, pt. 25, note S. ROBIN-OLIVIER, « Chronique Politique Sociale de l'Union européenne : Transferts d'entreprises : une jurisprudence à contre-sens », RTDE 2014, pp. 525-530. CJCE 12 novembre 1992, *Watson rask*, *Aff. C-209/91*, pt. 29. Le maintien provisoire des dispositions conventionnelles de l'entreprise cédante peut être encadré par les législations des États membres, sous réserve ne pas retenir une durée inférieure à une année. Art. 3 §3 alinéa 2 de la directive 2001/25/CE. Bien que déclarées d'ordre public (CJCE 6 novembre 2003, *Martin*, *Aff. C-4/01*, Rec. I 12859) ces règles peuvent faire l'objet de négociation permettant notamment que la date effective du transfert coïncide avec le jour de l'expiration de la convention collective de branche applicable au cédant plus avantageuse que celle du cessionnaire (CJCE 27 novembre 2008, *Juurii*, *Aff. C-396/07*).

²⁰⁰ N. MOIZARD, *Transferts d'entreprise. Droit de l'Union européenne et droit français*, Paris, Éd., Larcier, Coll. Paradigme, 2015, n°73, p. 77; CJUE 9 mars 2006, *Werhof*, *Aff. C-499/04*, Rec. p. I-2397.

²⁰¹ A. MAZEAUD, « La négociation collective en cas de restructuration consécutive à un transfert », *Dr. Soc.* 2004, pp. 290-295 ; N. MOIZARD, *op. cit.*, n°74, p. 78 ; CJUE 6 septembre 2011, *Scattolon*, *Aff. C-108/10*, pt. 74, RJS 12/2011, pp. 815 -817; F. GÉA, « Transfert d'entreprise entre personnes morales de droit public et ancienneté des salariés transférés » RDT 2011, pp. 701-705.

²⁰² Le statut collectif non négocié composé notamment des usages, des accords atypiques ou encore des engagements unilatéraux n'est pas visé par l'article L. 2261-14 C. trav. Il se maintient lors d'une opération de transfert lorsque la cession intervient dans le cadre de l'article L. 1224-1 C. trav. Les dispositions sont transmises et s'imposent au nouvel employeur pour les seuls salariés transférés (Cass. Soc. 7 décembre 2005, n°04-44594, Bull. civ. V 2005, n° 356 p. 317, RJS 02/2006, pp. 107-108, note G. LOISEAU, « La discutible transmission de l'engagement par volonté unilatérale en droit du travail », *D.* 2006, p. 1867 ; note J. MESTRE, B. FAGES, « Le sort des engagements unilatéraux précédemment souscrits par un employeur lors du transfert d'une entité économique autonome », *RTD Civ.* 2006, p. 765 ; note É. CORNUT, « La transmission des engagements unilatéraux pris par l'ancien employeur ne bénéficie qu'aux salariés transférés », *JC S* n°7-8, 14 février 2006, 1141 ; obs. J. SAVATIER, *Dr. Soc.* 2006, p. 232.

l'entreprise²⁰³. « Il y a mise en cause chaque fois qu'une collectivité sort du champ d'application de la convention ou de l'accord jusqu'alors applicable »²⁰⁴. La disparition des normes conventionnelles a lieu quand l'activité de l'entreprise d'accueil est distincte de celle de l'entité transférée²⁰⁵. Il est à noter que l'article L. 2261-14 du Code du travail a une portée générale mais il existe un pan du statut collectif négocié ne répondant pas de manière stricte aux exigences de cette disposition²⁰⁶. Le domaine consacré à la participation financière des salariés connaît effectivement un régime dérogatoire²⁰⁷ dans lequel les conventions et accords ne sont pas mis en cause²⁰⁸, l'application des conventions collectives est déclarée impossible²⁰⁹.

V. notamment : J. -M. OLIVIER « L'impact des transferts sur les normes collectives en vigueur dans l'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 743-751 ; J. -J. TOUATI, *L. 1224-1 à la loupe, Restructurations et contrats de travail*, Paris, Liaisons, 2^{ème} Éd., 2008, p. 140 ; A. CORMIER LE GOFF, É. BÉNARD, *op. cit.*, n° 162-170, pp. 113-116.

²⁰³ La jurisprudence a précisé les différentes hypothèses entrant dans le champ d'application de l'article L. 2261-14 C. Trav. : cession d'une entité économique autonome (Cass. Soc. 24 février 1993, n°90-40104, Bull. civ. V 1993, n° 67 p. 47, note J. GOINEAU, D. 1993, p. 259), activité sous-traitée à une autre société d'un même groupe (Cass. Soc. 31 janvier 2001, n°99-60378, Bull. civ. V 2001, n° 31 p. 22, obs. J. SAVATIER, Dr. Soc. 2001, p. 455), transfert de deux sociétés d'une UES à une société tierce à ce groupement (Cass. Soc. 21 octobre 2008, n°08-60008, Bull. civ. V 2008, n° 195, note C. MÉNARD, Dr. Ouvrier 2009, n°728, pp. 131-134 ; F. DUMONT, « Mise en cause d'un accord collectif par transfert d'un établissement d'une UES », JCP S n°52, 23 décembre 2008, 1674). La mise en cause peut aussi résulter d'un changement d'activité : Cass. Soc. 15 mars 2011, n°10-11365, *inédit*. La mise en cause résulte de plein droit de l'évènement qui l'a entraîné sans qu'il soit besoin de le notifier (Cass. Soc. 14 décembre 2005, n°03-21103, *inédit*). La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

²⁰⁴ Art. L. 2261-14 alinéa 1 C. trav. La notion de « mise en cause » emporte le débat doctrinal. V. H. -J. LEGRAND, M. -L. MORIN, « La "mise en cause" d'une convention ou d'un accord collectif... en question », RDT 2008, pp. 10-15.

²⁰⁵ Il n'y a pas mise en cause des conventions et accords collectifs si l'activité reste identique (Cass. Soc. 1^{er} avril 1997, n°95-11502, *inédit*). Il n'y a pas non plus de mise en cause si le nouvel employeur est adhérent au syndicat et si l'activité ne sort pas du champ d'application des dispositions collectives.

²⁰⁶ Des exceptions quant au régime de la mise en cause des accords relatifs à la durée et du travail et à la protection sociale existent également. V. A. CORMIER LE GOFF, É. BÉNARD, *op. cit.*, n°171 et s., pp. 116-134.

²⁰⁷ Ce régime dérogatoire découle des lois n°94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise (JO 27 juillet 1994, p. 10832), Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié (JO 31 décembre 2006, p. 20210) ; Loi n°2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie (JO 27 juillet 2005, p. 12187). V. notamment : G. JOLIVET, H. OUAISSI, « Le sort des régimes d'épargne salariale lors de transferts d'entreprise », JCP S n°25, 19 juin 2007, 1466.

²⁰⁸ Il n'est pas non plus nécessaire de dénoncer cet accord collectif, CA Versailles, 7 février 2002, RJS 2002, n°862.

²⁰⁹ Cette impossibilité de poursuivre l'application des accords antérieurement conclus à l'opération de transfert s'apprécie indépendamment de la volonté de l'employeur (Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale). Il s'agit donc d'une notion objective dépendant uniquement des critères d'application de l'accord, elle doit « résulter de modification dans la structure juridique, technique ou financière de l'entreprise telles qu'elles rendent inopérants les dispositions de ces accords » (Circulaire – fiche n°1, précitée) et elle relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. Soc. 13 mai 2003, n° 01-14565, Bull. civ. 2003 V, n° 159 ; pour un exemple d'impossibilité Cass. Soc. 16 mai 2007, n°05-17288, *inédit*). L'incapacité de maintien des accords de participation s'apprécie sur les éléments de calcul des

482. Régime juridique. La mise en cause des accords collectifs répond à un régime juridique qui n'impose pas une transformation brutale du statut collectif mais il y a une redéfinition progressive des accords. Ainsi, afin d'éviter tout changement brutal, une période de maintien des dispositions conventionnelles est organisée pendant un délai de survivance d'un an²¹⁰, sauf si une clause prévoit un délai distinct²¹¹. Ce délai a vocation à encourager la négociation d'un nouvel accord dans de bonnes conditions. Pendant ce temps, les salariés continuent à bénéficier des dispositions, qui leur étaient antérieurement appliquées. La survivance des dispositions conventionnelles conduit à une coexistence des normes applicables aux salariés d'une même entreprise, ce qui implique une articulation nécessaire conformément au principe de faveur²¹².

483. Pour remédier à cette situation, la loi « Travail » facilite la révision des accords collectifs²¹³, tout en permettant une stabilité des accords conclus. Pendant une période qui correspond à un cycle électoral, l'engagement de la procédure de révision est réservé aux organisations signataires de l'accord. Selon le nouvel article L. 2261-7-7 du Code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois

différentes formules donnant le bénéfice de la participation ou de l'intéressement sur le périmètre précis de l'entité transférée. Si ces éléments ne peuvent être déterminés, l'impossibilité sera caractérisée (pour un exemple : « *en cas de recours à la formule légale, l'intégration des résultats ne permet pas l'identification de deux bénéficiaires nets fiscaux calculés sur des périmètres différents ; en tout état de cause, le bénéfice net de l'entreprise d'accueil intégrera dès la date du transfert les résultats de l'entité transférée et il ne saurait être question de calculer des droits à participation sur des résultats intégrant partiellement le même périmètre* », T. SALOMÉ, G. BORDIER, « Restructurations juridiques et épargne salariale – Mesure et anticiper les conséquences de ces opérations », Cah. Dr. L'ent. n°5, septembre 2010, dossier 26). Si les périmètres de calcul de l'intéressement ou de participation sont remis en cause, l'impossibilité de maintenir l'accord dans l'entité transférée sera largement admise (par exemple, une fusion qui perturbe les paramètres de la formule de calcul de la réserve de participation ou de l'intéressement (chiffre d'affaires, capitaux propres, valeur ajoutée, etc.). Or, les conditions d'application de l'épargne salariale dans les nouvelles entités posent un bon nombre de difficultés. V. sur ce point : H. OUAISSI, *Les incidences des restructurations d'entreprise sur la situation collective des salariés*, thèse préc. n°389 et s, p. 223.

²¹⁰ Au délai de survie, il convient d'ajouter la durée de préavis. Cette solution jurisprudentielle repose sur une assimilation de la mise en cause par suite de transfert d'entreprise à une dénonciation de l'accord ou de la convention prévue à l'article L. 2261-9 C. trav.; Cass. Soc. 1^{er} décembre 1993, n°90-42962, Bull. civ. V 1993, n° 296, p. 201, note E. DOCKÈS, D. 1994, p. 334, note M. -A SOURIAC, D. 1994, p. 314 ; Cass. Soc. 23 avril 2003, n°01-41196, Bull. civ. V 2003, n° 140, p. 137, Sem. Soc. Lamy 2003, n°1133, pp. 69-70.

²¹¹ Le concours des conventions collectives laisse subsister l'application de la convention collective mise en cause lorsqu' « *en cas de transfert du contrat de travail par application de l'article L. 1224-1 C. trav. , la convention collective dont relève le cessionnaire s'applique immédiatement le cessionnaire* » mais « *les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause continuent cependant à lui bénéficier dans les conditions prévues par l'article L. 2261-14 C. trav. »*, Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-44454, Bull. civ. V 2010, n° 36, RJS 04/2010, pp. 309-310, note C. RADÉ, Dr. Soc. 2010, pp. 478-479.

²¹² A. CORMIER LE GOFF, É. BÉNARD, *op. cit.*, n°127, pp. 91-92 ; N. MOIZARD, *op. cit.*, n°92, pp. 90-91. Les dispositions plus favorables de l'accord mis en cause s'appliquent. Il convient de faire une comparaison par groupes d'avantages ayant la même cause ou le même objet.

²¹³ La loi prévoit aussi tout un dispositif lorsque l'entreprise ne possède pas de délégué syndical, art. L. 2232-21 et L. 2232-22 C.trav. modifiés.

représentatives (dans le champ d'application de l'accord) et signataires ou adhérentes de cet accord sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord d'entreprise ou d'établissement jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu. À l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives (dans le champ d'application de l'accord) peuvent procéder à sa révision peu importe l'effet relatif de la convention²¹⁴. À l'issue de cette période, la procédure de révision des accords d'entreprise et d'établissement pourra être déclenchée par toutes les organisations syndicales représentatives, qu'elles soient ou non signataires de l'accord²¹⁵.

484. Pour remédier aux situations de blocages précédemment évoquées qui résultaient des phénomènes de restructuration, la loi « Travail » (article 17 de la loi travail) facilite la révision des accords collectifs²¹⁶, tout en permettant une stabilité des accords conclus. Elle a pour vocation de mettre « *en cohérence les règles de la révision avec les évolutions issues des réformes de la représentativité syndicale et patronale, en tenant compte des bouleversements électoraux dans les règles d'engagement de la procédure de révision et en appliquant les règles de conclusion de l'accord à l'avenant* »²¹⁷. Pendant une période qui correspond à un cycle électoral, l'engagement de la procédure de révision est réservé aux organisations signataires de l'accord. Selon le nouvel article L. 2261-7-7 du Code du travail, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois représentatives (dans le champ d'application de l'accord) et signataires ou adhérentes de cet accord sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord d'entreprise ou d'établissement jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu. À l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives (dans le champ d'application de l'accord) peuvent procéder à sa révision peu importe l'effet relatif de la convention²¹⁸. À l'issue de cette période, la procédure de

²¹⁴ Cela vaut aussi pour les accords interprofessionnels et de branche mais avec l'inclusion des organisations syndicales d'employeur.

²¹⁵ Quant à la procédure de révision des accords interprofessionnels, des conventions et des accords de branche, elle pourra être déclenchée par toutes les organisations syndicales représentatives qu'elles soient ou non signataires de l'accord ainsi que par toutes les organisations professionnelles d'employeurs signataires et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

²¹⁶ La loi prévoit aussi tout un dispositif lorsque l'entreprise ne possède pas de délégué syndical, V. art. L. 2232-21 et L. 2232-22 C.trav. modifiés.

²¹⁷ Étude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs – 24 mars 2016, p. 113. V. aussi : J.-F. CÉSARO, « Révision, transition, extinction des conventions et accords collectifs après la loi du 8 août 2016 », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1301.

²¹⁸ Cela vaut aussi pour les accords interprofessionnels et de branche mais avec l'inclusion des organisations syndicales d'employeur.

révision des accords d'entreprise et d'établissement pourra être déclenchée par toutes les organisations syndicales représentatives, qu'elles soient ou non signataires de l'accord²¹⁹.

485. Le régime de la mise en cause des accords collectifs suite au transfert d'entreprise varie selon le niveau de négociation. Ainsi, l'accord de branche sera mis en cause en cas de modification de l'activité de la nouvelle entreprise. L'accord d'entreprise²²⁰ modifié est celui de l'entreprise faisant l'objet de la restructuration, soit l'entreprise cédée. En cas de transfert partiel, il y a mise en cause de l'application de l'accord applicable aux salariés de l'entité transférée, tout comme les accords d'établissement²²¹. Les solutions pour l'accord de groupe sont imprécises et dépourvues d'indication législative. Plusieurs hypothèses sont envisageables. Si la restructuration provoque la sortie d'une entreprise d'un groupe soumis à un régime conventionnel distinct, l'accord de groupe doit être remis en cause en ce qui concerne l'entreprise sortante. Lorsqu'une entreprise fait son entrée dans un groupe, l'accord du groupe doit être mis en cause même si quelques analyses préconisent la cessation immédiate des effets de l'accord de groupe pour l'entreprise sortante, si une clause conventionnelle le prévoit²²². Si l'opération de transfert concerne la société mère, « *l'accord de groupe devra prévoir s'il est mis en cause pour les autres sociétés du groupe* »²²³.

486. L'objet de la négociation. Une fois le statut conventionnel mis en cause, les négociations collectives doivent débiter dans le délai imparti. Il s'agit d'une négociation dite de substitution qui vise à « *adapter l'accord nouvellement applicable à*

²¹⁹ Quant à la procédure de révision des accords interprofessionnels, des conventions et des accords de branche, elle pourra être déclenchée par toutes les organisations syndicales représentatives qu'elles soient ou non signataires de l'accord ainsi que par toutes les organisations professionnelles d'employeurs signataires et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

²²⁰ L'accord conclu au niveau de l'UES est assimilé à l'accord d'entreprise. Leur particularité tient notamment au fait que ces accords de participation ne sont pas tous des conventions ou accords collectifs puisque l'article L. 3322-6 du Code du travail permet une conclusion par un accord conclu au sein du comité d'entreprise ou encore à la suite d'une ratification de la part de la majorité des deux tiers du personnel. À défaut de disposition expresse précisant la qualité d'accord collectif de ces conventions, l'article L. 2261 -14 précité ne peut s'appliquer. V. sur ce point : T. SALOMÉ, G. BORDIER, « Restructurations juridiques et épargne salariale – Mesure et anticiper les conséquences de ces opérations », *préc.* Il est à noter tout de même qu'en cas de transfert d'entreprise, l'accord avec le comité d'entreprise peut être remis en cause dans l'hypothèse d'un transfert partiel ne permettant pas une certaine autonomie de l'établissement. De même, l'accord ratifié par le personnel de l'entreprise d'origine ne trouve plus de légitimité à s'appliquer dans l'entreprise d'accueil. Une extension de l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail serait bienvenue.

²²¹ A. CORMIER LE GOFF, É. BÉNARD, *op. cit.*, n°127, pp. 91-92. Cette solution se justifie en raison de la modification du contractant à la convention collective.

²²² A. CORMIER LE GOFF, É. BÉNARD, *op. cit.*, n°128, pp. 92-93.

²²³ A. CORMIER LE GOFF, É. BÉNARD, *loc. cit.*

la réalité de l'entreprise absorbée ou cédée »²²⁴. Son objet général est de limiter les effets de la cessation de l'accord mis en cause et d'organiser une transition d'un statut collectif vers un autre. Les termes de la négociation vont toutefois varier en l'absence de toute norme collective applicable dans l'entreprise d'accueil. En ce cas, la négociation a pour objet la mise en place d'un nouveau statut collectif²²⁵. En présence d'une convention ou d'un accord collectif applicable dans l'entreprise d'accueil, la négociation a pour objet l'adaptation des dispositions conventionnelles antérieurement en vigueur afin d'aboutir à une harmonisation des règles conventionnelles²²⁶. L'idée d'adaptation appelle à rendre différents objets fonctionnels. Dans les deux situations, la question des périmètres peut être abordée lors de ces débats. Reconnues de manière juridique, les collectivités appréhendées sous leurs contours pourraient s'exprimer. Néanmoins, pour que les difficultés soulevées précédemment soient résolues, il faudrait que la négociation ait lieu avant l'opération de transfert et non pas après²²⁷.

B. Le temps et les parties à la négociation

487. L'accord d'adaptation traite de la négociation de l'ensemble des aspects sociaux du transfert tels que la garantie de l'emploi, le sort des accords collectifs, les accords de participation et d'intéressement de prévoyance sociale, *etc.* Dans ce texte conventionnel peut être envisagée une détermination collective des périmètres mobilisés en cas de transfert d'entreprise. Cette opportunité n'est valable que si elle a lieu avant l'opération de transfert.

488. L'antériorité de la négociation. La négociation d'anticipation nécessite de se dérouler avant l'opération de transfert d'entreprise. La question n'est pas traitée par

²²⁴ J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, É. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 773.

²²⁵ Ces dispositions peuvent s'inspirer des dispositions préalables. A. MAZEAUD, « La négociation collective en cas de restructuration consécutive à un transfert », *Dr. Soc.* 2004, p. 290-295. Il est à noter que Y. AUBRÉE considère que selon la volonté du législateur : « *il est opportun d'admettre la qualification de convention ou d'accord de substitution pour toutes les conventions et tous les accords collectifs, issus d'une négociation collective d'entreprise engagée à cette fin, antérieurement à la date d'effet du transfert total ou partiel d'entreprise* », Y. AUBRÉE, « L'accord "substitué" au statut collectif mis en cause après transfert total ou partiel d'entreprise », *préc.* n°33 et s.

²²⁶ Il s'agit alors d'une négociation d'adaptation ou d'harmonisation. Sur la notion d'adaptation, V. aussi H. -J. LÉGRAND, M-L. MORIN, « La "mise en cause" d'une convention ou d'un accord collectif...en question », *RDT* 2008, p. 10 ; Y. AUBRÉE, « L'accord "substitué" au statut collectif mis en cause après transfert total ou partiel d'entreprise », *RJS* 1999, n° 18 et s. pp. 278-292.

²²⁷ En ce cas, les intérêts sont moindres car pendant quinze mois, les nouveaux périmètres ne seront pas reconnus.

le texte de l'article L. 2261-14 du Code du travail. Une réflexion doctrinale a donné lieu à plusieurs propositions quant à l'organisation d'une antériorité de la négociation. Certains auteurs ont émis des réserves quant à cette possibilité en raison de l'intention du législateur de prévoir une négation après le transfert²²⁸. Une différenciation était défendue entre une négociation anticipée traitant des conséquences sociales du transfert et une négociation de substitution obligatoire et postérieure au transfert²²⁹. D'autres auteurs ont considéré que la faculté était possible en raison de l'absence d'interdiction posée par les textes²³⁰. Forte de ces opinions, la Cour de cassation a validé l'antériorité de ces accords dans un arrêt du 13 octobre 2010²³¹ : « *il n'est pas interdit d'engager les négociations rendues nécessaires par la mise en cause d'un accord collectif avant que se réalise l'événement entraînant cette mise en cause* ». La seule condition est que le nouvel employeur soit signataire de l'acte sinon il pourra être de nouveau mis en cause²³². Ainsi, il est possible de négocier de manière anticipée. Or, se pose tout de même la question de l'entrée en vigueur de l'accord puisque la mise en cause d'un accord collectif impose un délai de préavis de trois mois²³³. Christophe Radé a analysé ce délai comme une condition suspensive liée à la réalisation du changement d'employeur²³⁴. L'exigence de la présence du nouvel employeur en tant que signataire nécessite de s'interroger sur les parties à la négociation.

489. Les parties à la négociation d'anticipation. La décision de 2010 précitée fait référence aux parties à la négociation²³⁵. L'article L. 2261-14 du Code du travail ne comporte aucune précision sur ce point. Est visée seulement « *l'entreprise concernée* ».

²²⁸ J. -M. OLIVIER, « L'impact des transferts sur les normes collectives en vigueur dans l'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 743-751 ; A. MAZEAUD, « Accords collectifs et restructurations », Dr. Soc. 2008, pp. 66-71, *spéc.* p. 68.

²²⁹ A. MAZEAUD, *art. préc. spéc.* p. 68.

²³⁰ G. BÉLIER, H. - J. LEGRAND, *La négociation collective en entreprise*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 4^{ième} Éd., 2012, n°461, p. 300.

²³¹ Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-13109, Bull. civ. V 2010, n° 230, RJS 12/2010, n° 946, pp. 845-848 ; note B. BOSSU, « Mise en cause : négociation anticipée de l'accord de substitution », JCPS S n°5, 1^{er} février 2011, 1047, note F. GÉA, « Restructurations : l'anticipation de la mise en cause de l'accord collectif », RDT 2010, pp. 715-718, note C. RADÉ, « L'anticipation des conséquences sociales d'une fusion », Lexbase Hebdo, Éd. Sociale, 2010, n°414

²³² G. BÉLIER, H. - J. LEGRAND, *op. cit.*, n°461, p. 300

²³³ Art. L. 2261-9 C. civ. Le délai de préavis est emprunté au régime de la dénonciation.

²³⁴ C. RADÉ, *note préc.*

²³⁵ Les juges ont également précisé que « *l'employeur n'est tenu de reprendre la négociation après cet événement que lorsque les organisations syndicales représentatives ne sont plus les mêmes dans la nouvelle entreprise* ». Les faits ayant eu lieu avant l'application de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 n'ont pas traité de l'exigence de la représentativité ; les juges ont alors précisé *a contrario* que « *s'il apparaît qu'une organisation syndicale représentative au sein de la nouvelle entreprise n'a pas été associée à la négociation anticipée, le processus doit, en principe, être intégralement repris postérieurement à l'événement entraînant la mise en cause (...)* », note F. GÉA, *note préc. spéc.* p. 716.

Or, plusieurs peuvent être intéressées²³⁶. Elle y inclut nécessairement le nouvel employeur mais se pose la question des organisations syndicales habilitées à négocier. Tant les organisations syndicales de l'entité cédante que celles de l'entité cédée peuvent avoir un intérêt à participer à l'opération. À la suite de la décision de 2010 qui suggérait la présence de toutes les organisations syndicales représentatives lors de la négociation de substitution, les juges ont confirmé cette idée en la formulant en obligation²³⁷. Toutefois, l'accord visé par l'article L. 2261-14 du Code du travail ne peut être signé que dans l'entreprise d'accueil où les salariés sont transférés et avec les titulaires du pouvoir de négocier au sein de celle-ci soit l'employeur de l'entreprise d'accueil et les organisations syndicales représentatives au sein de cette entité. Par conséquent, l'accord souffre d'un manque de légitimité car l'intérêt de la collectivité de travail nouvellement créée au sein de l'entité d'accueil n'est pas pris en compte immédiatement en raison de l'application du cycle électoral pour la mesure de la représentativité²³⁸. Aussi, la possibilité de négocier les dispositions relatives à la mesure de la représentativité est impossible puisque le domaine a été déclaré comme étant d'ordre public absolu et ne peut donc pas faire l'objet de transformation²³⁹.

490. Dès lors si le principe d'un accord d'anticipation est convenu par les juges de la Cour de cassation, de nombreuses difficultés persistent dans sa mise en œuvre. La

²³⁶ Tout d'abord, l'établissement cédé dans l'hypothèse où le périmètre conserve son autonomie peut être concerné, tout comme l'entreprise cessionnaire dans sa nouvelle intégralité. Une indécision se présente. Le Professeur Antoine Mazeaud propose une réponse puisée dans la philosophie de la négociation de substitution qui trouve « *sa raison d'être dans la mise en cause d'avantages conventionnels par l'effet de transfert* », Cass. Soc. 10 mai 2012, n°10-27281, inédit, RJS 8-9/2012, n°727, note A. MAZEAUD, Dr. Soc. 2012, pp. 946-947.

²³⁷ Cass. Soc. 10 mai 2012, *préc.*, note A. MAZEAUD, *préc.*; Cass. Soc. 28 octobre 2015, n°14-16043, à *paraître*, note I. ODOUL-ASOREY, « Obligation de convoquer tous les syndicats représentatifs à la négociation d'un accord collectif de substitution », RDT 2016, pp. 50-51.

²³⁸ Cf. *supra* § n°446 et s.

²³⁹ Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, Bull. civ. V 2011, n° 9, RJS 03/2011, pp. 222-223 ; note I. ODOUL – ASOREY, « L'intangibilité du périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale », RDT 2011, pp. 255-257 ; note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP G n°4, 24 janvier 2011, 173 ; note B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116 ; note F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-422 ; Cass. Soc. 18 mai 2011, Bull. civ. V 2011, n° 116, RJS 07/2011, pp. 563-565, note A. BROUSSE, « L'audience électorale érigée au rang de règle d'ordre public absolu », RDT 2011, pp. 449-451 ; note J.-Y. KERBOURC-H, « Détermination de la représentativité par l'audience syndicale : une règle d'ordre public absolu », JCP S n°37, 13 septembre 2011, 1404. La légitimité électorale du salarié susceptible d'être désigné comme délégué syndical est d'ordre public et ne saurait être remise en cause que ce soit par un accord collectif ou par un engagement unilatéral de l'employeur. Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-26457, Bull. civ. V 2013, n° 143, RJS 08/2013, pp 546-547 ; note F. PETIT, « Le sort des désignations syndicales obtenues par tolérance », Dr. Soc. 2013, pp. 651-652 ; Y. PAGNERRE, « Choix du délégué syndical : des règles d'ordre public absolu », JCPS S n°30, 23 juillet 2013, 1316.

solution pour négocier la transformation est possible mais comporte de nombreuses lacunes et c'est ce à quoi la loi « Travail » cherche à pallier.

§ 2 – Les nouveaux accords d'anticipation

491. La recherche d'une négociation anticipée des effets de la restructuration est devenue une préoccupation majeure des partenaires sociaux²⁴⁰. Elle constitue une réponse adaptée face aux difficultés d'évolutions des périmètres en cas de restructuration. La pratique est très présente mais elle suscite un contentieux en raison des difficultés quant à l'appréciation de la représentativité syndicale, quant à l'absence de règles pérennes et complètes sur le niveau de négociation mais aussi quant à l'entrée en vigueur des conditions conventionnelles²⁴¹. Une évolution législative était appelée tant des partenaires sociaux²⁴² que des auteurs de doctrine²⁴³. Le rapport rendu par Jean-François Césaro a constitué une base de réflexion pour le législateur²⁴⁴. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels²⁴⁵ répond à cette demande en instaurant un régime juridique complémentaire à la négociation d'anticipation²⁴⁶. L'objectif de la loi est de « *faciliter et sécuriser le recours à la négociation d'anticipation en établissant un cadre juridique sécurisé, les nouvelles règles doivent permettre la négociation et la conclusion anticipées d'accords de substitution et leur entrée en vigueur au moment de l'événement entraînant la mise en cause* »²⁴⁷.

492. Ainsi, le nouveau dispositif, qui s'ajoute aux prescriptions jurisprudentielles relatives à la négociation d'anticipation²⁴⁸ prévoit que l'employeur

²⁴⁰ Étude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs – 24 mars 2016, p. 125.

²⁴¹ Faut-il respecter le délai de préavis de l'article L. 2261-9 C. trav. ?

²⁴² Étude d'impact, *préc.* p. 124.

²⁴³ V. notamment : F. FAVENNEC-HÉRY, « L'accès à la représentativité », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1234

²⁴⁴ J. -F. CÉSARO, *Rapport sur la dynamisation de la négociation. Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*, 22 janvier 2016, pp. 40 et s.

²⁴⁵ JO 9 août 2016.

²⁴⁶ J. -F. CÉSARO, « Révision, transition, extinction des conventions et accords collectifs après la loi du 8 août 2016 », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1301, n°14-20.

²⁴⁷ Etude d'impact, *préc.* p. 125.

²⁴⁸ J.-F. CÉSARO, « Révision, transition, extinction des conventions et accords collectifs après la loi du 8 août 2016 », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1301.

cédant et l'employeur cessionnaire peuvent engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives du cédant pour conclure un accord de substitution. L'accord conclu est dit de «*transition anticipée*»²⁴⁹ puisqu'il s'agit d'adapter le régime conventionnel des salariés transférés à celui de leur entreprise d'accueil²⁵⁰. La négociation collective mobilise les organisations syndicales présentes dans l'entreprise²⁵¹ ou l'établissement, objet de la transformation, ce qui est favorable puisqu'il s'agit des premiers concernés par ces évolutions²⁵². Mais, le futur employeur doit également être présent. L'accord qui ne peut excéder une durée de trois ans s'applique, à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des accords applicables, chez le cessionnaire²⁵³. La situation comporte quelques difficultés notamment eu égard à l'application du dispositif conventionnel pour les futurs salariés²⁵⁴. La différence de traitement ainsi établie est justifiée par la loi. À l'expiration de cet accord, ceux présents dans l'entreprise ou l'établissement du cessionnaire s'appliquent aux salariés transférés²⁵⁵. Le choix de cette négociation avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise cédante se justifie par leur connaissance des conditions de travail de l'élément transféré.

L'employeur cédant et l'employeur cessionnaire peuvent aussi engager des négociations avec leurs organisations syndicales représentatives dans chaque périmètre en vue d'un accord dit «*d'adaptation anticipée*»²⁵⁶, qui se substitue aux accords mis en cause et il

²⁴⁹ Expression utilisée dans l'étude d'impact de la loi (p. 126) et empruntée à Jean-François Césaro. J.-F. CÉSARO, *Rapport sur la dynamisation de la négociation - Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*, op. cit., p. 40.

²⁵⁰ Art. L. 2261-14-2 C. trav.

²⁵¹ Il faut qu'elles répondent à la condition nécessaire pour la conclusion d'un accord, art. L. 2232-12 et L. 2232-13 C. trav.

²⁵² J.-F. CÉSARO, *art. préc. : a contrario* « les syndicats d'un repreneur pourraient, dans certaines configurations, être moins sensibles aux intérêts des salariés concernés par la restructuration et ne pas suffisamment connaître la convention ou l'accord objet des discussions ».

²⁵³ J. -F. CÉSARO, *art. préc.* Pour cet auteur le principe de faveur ne joue pas pour les dispositions de l'entité transférée qui constitue un groupe fermé. De plus, l'accord d'adaptation anticipé ne vaut que pour les salariés transférés et non pas à ceux qui seront embauchés ultérieurement dans le périmètre d'application de l'accord. La différence de traitement qui en résulte est d'origine légale et fait écho au régime déjà applicable en la matière. V. sur ce point : Cass. Soc. 4 décembre 2007, n°06-44040, Bull. civ. V 2007, n° 203, note C. RADÉ, Dr. Soc. 2008, pp. 244-245; avis J. DUPLAT, « "A travail égal, salaire égal" en présence d'un accord de substitution », Sem. Soc. Lamy 2007, n°1334, pp. 11-13 ; note H. TISSANDIER, « Principe "travail égal, salaire égal" et avantages individuels acquis : la confusion des genres », RDT 2008, pp. 115-120, note G. VACHET, « Conventions et accords collectifs : accord de substitution et respect du principe à travail égal, salaire égal », JCP S n°13, 25 mars 2008, 1191.

²⁵⁴ Comment distinguer les clauses qui ont un objet différent ? Le principe de faveur n'a-t-il pas vocation à s'appliquer ? Quel statut doit être appliqué pour les salariés embauchés postérieurement à l'opération de transfert ?

²⁵⁵ Art. L. 2261-14-2 C. trav.

²⁵⁶ Expression utilisée dans l'étude d'impact de la loi et empruntée à Jean-François Césaro. V. J. -F. CÉSARO, *rapp. préc.* p. 41.

révise ceux applicables chez le cessionnaire²⁵⁷. En élargissant les parties à la négociation, le législateur souhaite que chaque salarié participe à l'élaboration du nouvel dispositif conventionnel.

Dans les deux cas, l'accord entre en vigueur à la date de la réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause, le délai d'attente est abandonné. Les règles de validité de ces accords sont celles prévues pour les accords d'entreprise ou d'établissement de droit commun²⁵⁸. Face à l'incertitude de l'appréciation des conditions de représentativité des organisations syndicales et donc des conditions de validité des accords d'anticipation, le législateur a imposé des périmètres. Les seuils de trente ou cinquante pourcents sont appréciés de manière distincte selon l'objet des accords²⁵⁹ : pour l'accord de transition, l'appréciation des conditions de validité de l'accord se mesure sur le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés ; pour l'accord d'adaptation, l'appréciation a lieu sur le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné. La consultation des salariés en cas d'accord minoritaire est effectuée sur ces mêmes périmètres. Le choix des périmètres d'appréciation redonne une certaine cohérence dans l'appréhension de la collectivité de travail même si des difficultés perdurent.

493. En conclusion, les possibilités de négocier de manière anticipée les opérations de restructuration offrent des avantages car elles accordent aux partenaires sociaux la possibilité de pallier les difficultés liées aux transformations des périmètres. Cet exemple où les partenaires sociaux se saisissent de la question de la configuration des périmètres est une première manifestation dans laquelle les transformations des périmètres sont maîtrisées de manière volontaire. Il s'agit, alors, à côté des transformations subies, d'un autre aspect où se présente le souhait de déplacer les contours des périmètres concernés.

²⁵⁷ Art. L. 2261-14-3 C. trav.

²⁵⁸ Soit des accords majoritaires en vertu de l'article L. 2232-12 C. trav. modifié.

²⁵⁹ Art. L. 2261-14-4 C. trav.

CHAPITRE 2 – LES TRANSFORMATIONS **VOLONTAIRES**

494. Les dynamiques affectant les périmètres peuvent être le résultat d’une manifestation de volonté des acteurs du droit du travail. Loin de subir l’incertitude liée aux transformations subies, l’analyse des dispositifs juridiques démontre qu’il existe de nombreuses hypothèses où les périmètres font l’objet d’une véritable maîtrise. S’interroger sur la manière dont se réalisent ces transformations s’avère désormais essentiel. En effet, décider des configurations et des reconfigurations des périmètres constitue une première réponse aux transformations subies¹ mais cela établit aussi une nouvelle organisation, qui peut corriger les tensions mises en lumière précédemment.

495. La nouvelle perspective d’une transformation des périmètres est rendue envisageable par la présence de nombreuses situations dans lesquelles la modulation des périmètres fait l’objet d’une véritable décision, qu’elle soit unilatérale ou prise par la voie négociée (**Section 1**). L’examen de ces multiples situations mais aussi une mise en perspective avec les mouvements présents au sein du droit du travail dévoile une certaine primauté accordée à la voie négociée (**Section 2**). Toutefois, même si cette option émerge et se confirme dans les différents registres du discours du droit, de nombreuses difficultés sont présentes rendant la perspective inaboutie.

¹ C’est d’ailleurs comme tel que se présente la négociation d’anticipation utile pour atténuer des transformations subies par les périmètres. Cf. *supra* § n°478 et s.

Section 1 – Les voies des transformations volontaires

496. L'ordre public social. Si les périmètres subissent les effets des restructurations², il est d'autres hypothèses où leurs évolutions font l'objet d'un véritable choix. En effet, au-delà des prescriptions légales, une latitude peut être accordée à l'intervention soit d'une décision unilatérale de l'employeur, soit d'une décision concertée issue de la négociation collective. Leur intervention, qui se traduit tant par une configuration, que par des reconfigurations des périmètres n'est possible que si les dispositions relatives aux périmètres relèvent de l'ordre public social³. Ainsi, les juges de la Cour de cassation ont affirmé que le périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale nécessaire aux organisations syndicales ne peut être modifié, ce qui implique ne relève pas de l'ordre public⁴. Ainsi, si la disposition est déclarée d'ordre public absolu, le périmètre ne pourra faire l'objet d'une modification. Il ne peut pas être modifié par un accord collectif ou par une décision unilatérale de l'employeur⁵.

² Cf. *supra* § n°424 et s.

³ Art. 6 C. civ ; art. L. 2251-1 C. trav. P. DEUMIER, *Introduction générale au droit*, Paris, LGDJ, 3^{ème} Éd., 2015, n°23, pp. 28-29, G. LYON-CAEN, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Dr. Soc.* 1973, pp. 89-101, *spéc.* p. 89. V. sur l'ordre public en droit du travail : F. CANUT, *L'ordre public en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, Tome 14, 2007, *spéc.* p. 11 ; N. MEYER, *L'ordre public en droit du travail. Contribution à l'étude de l'ordre public en droit privé*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 461, 2006 ; M. BONNECHÈRE, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Dr. Ouvrier* 2001, n°638, pp. 411-431, du même auteur, « Sur l'ordre public en droit du travail : les principes sont toujours là... », *Dr. Ouvrier*, 2008, n°714, pp. 11-13 ; F. PETIT, « L'ordre public dérogatoire », *RJS* 05/2007, pp. 391-402 ; M. MORAND, « L'ordre public en droit du travail », in C.-A. DUBREUIL (dir.), *L'ordre public*, Paris, Éd., Cujas, Coll. Actes et Études, 2013, pp. 201-205.

⁴ F. CANUT, *thèse préc.* n°240 et s., p. 110. CE avis, 22 mars 1973, *Dr. Soc.* 1973, p. 574, *Dr. Ouvrier* 1973, p. 190 ; CE Ass. 29 juin 1973 n°77982. V. aussi Étude réalisée par le service de documentation, d'étude et du rapport, Bureau chargé du suivi du contentieux de la Chambre sociale de la Cour de cassation, « Retour sur l'ordre public en droit du travail », *BICC*, n°740, Paris, Les éditions du journal officiel, 15 avril 2011, pp. 5-19.

⁵ Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, *Bull. civ.* V 2011, n° 9 : « qu'il en résulte que lorsque sont mis en place des comités d'établissement, seuls peuvent désigner un délégué syndical au sein du périmètre couvert par l'un des comités, les syndicats qui ont obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires de ce comité et que ni un accord collectif ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier ce périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale », *RJS* 03/2011, n°246, pp. 222-223 ; note I. ODOUL – ASOREY, « L'intangibilité du périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale », *RDT* 2011, pp. 255-257 ; note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », *JCP G* n°4, 24 janvier 2011, 173 ; B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », *JCP S* n°11, 15 mars 2011, 1116 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », *Dr. Soc.* 2011, pp. 414-422 ; Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60406, *Bull. civ.* V 2011, n° 116, *RJS* 07/2011, n°622, pp. 563-565, note A. BROUSSE, « L'audience électorale érigée au rang de règle d'ordre public absolu », *RDT* 2011, pp. 449-451 ; note J. -Y. KERBOURC-H, « Détermination de la représentativité par l'audience syndicale : une règle d'ordre public absolu », *JCP S* n°37, 13 septembre 2011, 1404. La légitimité électorale du salarié susceptible d'être désigné comme délégué syndical est d'ordre public et ne saurait être remise en cause que ce soit par un accord collectif ou par un engagement

L'intangibilité proclamée s'explique car la représentativité syndicale a été déclarée par le Conseil Constitutionnel⁶, comme relevant de l'article 34 de la Constitution⁷.

497. *A contrario*, lorsque les règles relatives aux périmètres relèvent de l'ordre public social, leurs transformations peuvent être décidées soit par décision unilatérale de l'employeur (§1), soit par la négociation collective (§2). Un recensement de toutes ces hypothèses apparaît nécessaire afin d'établir comment les périmètres peuvent être transformés de manière volontaire. Cet examen met en exergue une pluralité de situations mais souligne une importance grandissante de la négociation collective.

§1 – Les (re) configurations par voie unilatérale

498. De multiples décisionnaires. Les différentes hypothèses de transformation des périmètres par voie unilatérale renvoient principalement aux décisions de l'employeur. Néanmoins, d'autres décisionnaires peuvent intervenir de manière subsidiaire. Tel est le cas de l'autorité administrative qui peut intervenir lorsqu'une carence de la négociation du protocole d'accord préélectoral se produit. Ainsi, à défaut de cet accord collectif et si une organisation syndicale a répondu à l'invitation de négociation, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'établissement⁸ détermine les contours et le nombre des établissements distincts accueillant une instance représentative du personnel⁹. Dans cette hypothèse, la compétence de l'autorité administrative est doublement intermédiaire,

unilatéral de l'employeur. Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-26457, Bull. civ. V 2013, n° 143, RJS 08/2013, n°620, pp. 546-547 ; note F. PETIT, « Le sort des désignations syndicales obtenues par tolérance », Dr. Soc. 2013, pp. 651-652 ; Y. PAGNERRE, « Choix du délégué syndical : des règles d'ordre public absolu », JCPS S n°30, 23 juillet 2013, 1316.

⁶ Cons. Const. n° 2010-42 QPC, 7 octobre 2010, JO 8 octobre 2010, p. 18235.

⁷ La loi détermine les principes fondamentaux du droit syndical.

⁸ Art. R. 2312-2 et R. 2322-2 C. trav.

⁹ CE 31 mai 2012, n° 354186, *Lebon*, concl. C. LANDAIS, « Un nouveau partage des rôles entre les juges et avec l'administration », RJS 08/2012, n°722, pp. 586-589 ; note E. JEANSEN, « Élections professionnelles – Compétence juridictionnelle en matière d'établissements distincts : la guerre des juges n'aura pas lieu », JCP S n°40, 2 octobre 2012, 1410, note M. GRÉVY, « Délégués du personnel et comité d'entreprise », Dr. Ouvrier 2013, n°774, pp. 50-53. V. en complément : Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-60231, Bull. civ. V 2012, n°241, RJS 11/2012, pp. 766-767 ; rapp. L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral et prorogation des mandats en cours », JCP S n°41, 9 octobre 2012, 1420 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Protocole préélectoral : conséquences de l'absence de majorité », RDT 2012, pp. 639-640 ; note P. RENNES, Dr. Ouvrier 2012, n°774, pp. 31-37. De plus, l'administration ne peut être saisie s'il existe un accord collectif non dénoncé et encore valide fixant la liste des établissements distincts (CE 31 janvier 1994, n°96614, *Lebon*, D. 1995, p. 226. Elle peut éventuellement intervenir s'il y a eu une concertation entre l'employeur et les organisations syndicales pour modifier l'accord collectif et faute d'entente entre les partenaires sociaux).

et n'a pour seule vocation de pallier la carence des partenaires sociaux. D'autres situations font référence à l'intervention du ministre chargé du travail notamment pour ses interventions dans l'évolution du champ d'application d'une convention collective. Par exemple, sur une éventuelle demande des organisations syndicales représentatives de salariés ou d'employeurs, le ministre chargé du travail peut, par voie d'extension et d'élargissement, modifier les périmètres de la branche, de la profession et de l'interprofession¹⁰. En ce cas, il y a prévalence de l'autorité étatique sur l'autonomie collective¹¹, même s'il est possible d'y voir un système de co-régulation de la transformation des périmètres¹². Le juge peut également délimiter certains périmètres mais son intervention est nécessairement liée à un contentieux postérieur au recours du périmètre litigieux. Dans tous les cas, il est nécessaire d'établir une décision expresse, les décisions tacites ne sont plus admises. Ainsi, la détermination d'une UES par les partenaires sociaux ne peut plus résulter de la désignation d'un délégué syndical¹³, non contestée¹⁴. Toutefois, liées à l'organisation de l'entreprise, les transformations des périmètres sont principalement de l'ordre des prérogatives de l'employeur.

¹⁰ Art. L. 2261-15 à L. 2261-18 C.trav., sous réserve des conditions citées aux articles L. 2261-19 et L. 2261-22 C.trav. La réalisation de ces mécanismes nécessite une convention de branche portant notamment sur l'exercice du droit syndical, les institutions représentatives du personnel, ou encore, les conditions de la rupture du contrat de travail. Sous réserve d'un avis motivé favorable de la Commission nationale de la négociation collective et en l'absence de l'opposition soit de deux organisations d'employeurs, soit de deux organisations de salariés représentées à cette commission, le ministre du travail peut étendre par arrêté une convention ou un accord ou leurs avenants ou annexes.

¹¹ B. TEYSSIÉ, *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, Litec, 9^{ème} Éd., 2014, n°1666, p. 876.

¹² Cf. *infra* § 507 et s.

¹³ Cass. Soc. 3 mai 2007, n°06-60042, n°06-60117, *inédit*, RJS 07/2007, n° 863. V. J. SAVATIER, « Le contentieux de la reconnaissance d'une unité économique et sociale », *Dr. Soc.* 2007, p. 1248-1252. Après une première atténuation en 2009, dans laquelle les juges ont indiqué que la désignation du délégué syndical ne représentait qu'un élément laissant supposer l'existence de ce périmètre. Cass. Soc. 4 mars, 2009, n°08-60497, *Bull. civ. V.* 2009, n° 61, RJS 05/2009, n°448, pp. 385-386 ; note E. PESKINE, « Unité économique et sociale : qui ne dit mot ne consent pas », *RDT* 2009, pp. 392-393 ; note J. -Y. KERBOURC'H, « Mandats sociaux et reconnaissance d'une UES », *JCP S* n°25, 16 juin 2009, 1273. La question se pose toutefois pour les représentants syndicaux au comité d'entreprise de l'UES qui n'exige pas une audience électorale pour sa désignation. V. Sur ce point : M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°212. 111, p. 447. V. aussi Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-20232, *Bull. civ. V* 2012, n° 37, RJS 04/2012, n°359, pp. 308-309 ; note T. GRUMBACH, « La généralisation de l'ouverture de l'appel pour le contentieux de l'UES : un effet collatéral de la loi du 20 août 2008 », *RDT* 2012, pp. 168-172, note J. - E. TOURREIL, « L'action en reconnaissance d'une UES est toujours susceptible d'appel », *JSL*, n°317, 8 mars 2012, pp. 16-17 ; B. BOUBLI, « L'UES dans un conflit de logiques ; logique contentieuse et logique institutionnelle », *JCP S* n°13, 27 mars 2012, 1131.

¹⁴ La solution se justifie en raison des dispositions de l'article L. 2143-8 C. trav. qui implique que la désignation d'un délégué syndical soit purgée de tout vice et ne peut être remise en cause faute de contestation dans le délai de 15 jours suite à la désignation, prévue à peine de forclusion. L'absence de relativité de l'UES a également permis l'établissement de ce raisonnement. V. M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *op. cit.*, n°212. 111, p. 447. Cf. *supra* § n°225 et s. ; 345 et s.

499. Une prérogative découlant du pouvoir de direction de l'employeur.

Les situations où sont transformés les périmètres relèvent principalement des prérogatives de l'employeur. En raison de son pouvoir d'organisation sur les éléments constitutifs de son entreprise, il peut instituer des établissements sous les contours qu'il désire. Ainsi, la présence d'un établissement distinct dépend de la présence d'un représentant patronal ayant des prérogatives suffisantes pour gérer un établissement¹⁵. La décision par l'employeur d'une modification dans la teneur des pouvoirs dévolus à son représentant (voire la résolution de la délégation de pouvoir) entraîne une modulation dans la structure de l'établissement¹⁶. Un démembrement de l'activité de l'entreprise ou du groupe décidé par l'employeur ou l'entité dominante modifie la structure de certains périmètres reposant sur l'activité comme éléments constitutifs¹⁷. Cela peut, tout d'abord, conduire à la création d'établissements distincts ou de filiales, chacun étant affecté à des activités diverses. Le secteur d'activité¹⁸ est nécessairement multiplié. Le groupe de reclassement peut aussi être impacté en raison des conditions d'activités exercées qui permettent ou non la permutabilité des salariés¹⁹. Le périmètre de la branche²⁰ peut également varier en raison de l'évolution de l'activité. L'employeur peut aussi intervenir de manière subsidiaire en matière de représentation du personnel. Par exemple, dans l'hypothèse où aucune organisation syndicale n'a répondu à l'invitation de négociation du protocole d'accord préélectoral, pour notamment décider de la division de l'entreprise en plusieurs établissements, il semble que l'employeur puisse définir de manière unilatérale les périmètres de représentation au sein de l'entreprise²¹.

500. Une voie encadrée – l'exemple du périmètre de l'ordre des licenciements. L'intervention de l'employeur dans la configuration des périmètres a suscité quelques interrogations en raison des risques d'arbitraire que son unilatéralisme peut engendrer. Le domaine de l'ordre des licenciements est particulièrement explicite sur ce point. Les évolutions tant jurisprudentielles que législatives ont questionné la pertinence de son intervention qui reste toutefois subsidiaire. Ce n'est qu'en l'absence de

¹⁵ Cf. *supra* § n° 168 et s.

¹⁶ Une nouvelle organisation hiérarchique peut ainsi entraîner la modification des structures de représentations du personnel.

¹⁷ Cf. *supra* § n° 183 et s.

¹⁸ Cf. *supra* § n° 253 et s.

¹⁹ Cf. *supra* § n° 257 et s.

²⁰ Cf. *supra* § n° 203 et s.

²¹ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n° 213. 75, p. 484.

convention et d'accord collectifs que l'employeur peut établir les critères et, subséquemment, le périmètre de l'ordre des licenciements²². L'article L. 1233-5 du Code du travail impose la consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. Très vite, s'est posée, pour cette décision patronale, la question de l'étendue des prérogatives de l'employeur. Peut-il, à l'instar des partenaires sociaux, choisir un périmètre en-deçà de l'entreprise pour appliquer l'ordre des licenciements ? L'enjeu de la détermination de ce périmètre est essentiel car plus le périmètre est restreint, moins l'objectivité dans le choix des salariés est présente. Ainsi, la jurisprudence a posé une première limite en affirmant que le périmètre choisi, peu importe l'auteur, devait être au *minima* l'entreprise²³. Toutefois, cette limite a été levée pour les partenaires sociaux selon les termes de la célèbre décision *Sony*²⁴. Les juges de la Cour de cassation, après avoir réaffirmé le principe d'une application au sein de l'entreprise, ont déclaré qu'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, ou à un niveau supérieur, peut en disposer autrement. Cette prérogative n'a pas été reconnue pour l'employeur qui dispose de prérogatives plus limitées.

Néanmoins, la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi²⁵ a introduit la possibilité de décider du périmètre de l'ordre des licenciements soit dans un accord majoritaire portant tant sur la procédure d'information-consultation des représentants du personnel, que sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi²⁶, soit dans un document unilatéral élaboré par l'employeur²⁷. Face à cette évolution s'est de nouveau, posée la question de la teneur des prérogatives de l'employeur pour la

²² P.-Y. VERKINDT, « L'ordre des licenciements », RJS 12/1997, pp. 811-815, *spéc.* p. 811 ; F. SARAMITO, « L'ordre des licenciements », Dr. Ouvrier 1994, pp. 211-232, *spéc.* p. 214 ; A. SAURET, « Les critères de l'ordre des licenciements », Gaz. Pal. 2007, n°224, pp. 42-46, *spéc.* p. 42.

²³ Cass. Soc. 24 mars 1993, n°90-42002, Bull. civ. V 1993 V, n° 97, p. 66 ; Cass. Soc. 9 mai 2006, n°04-45880, *inédit* ; Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-41109, *inédit*, RJS 04/2010, n°321, pp. 279-281.

²⁴ Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458 à 11-27472, Bull. civ. V 2013, n°121, obs. A. FABRE, « L'application des critères d'ordre de licenciement au niveau de l'entreprise : le choix de la solidarité », RDT 2013, pp. 559-563 ; note F. CHAMPEAUX, « Le périmètre d'application de l'ordre des licenciements », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1585, pp. 5-6 ; note R. WEISSMANN, « Ordre des licenciements : cadre d'application », RJS 07/2013, pp. 449-452. Cf. *supra* § n° 262 et s.

²⁵ JO 16 juin 2013, p. 9958. V. sur ce point : P. MORVAN, *Le nouveau droit social des Restructuration et licenciements économiques. Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*, Paris, Lexis Nexis, 2013 ; Y. TARASEWICZ, « À propos de la nouvelle procédure de licenciement collectif pour motif économique », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1592, pp. 61-64 ; F. GÉA, « Le droit du licenciement économique à l'épreuve de la sécurisation de l'emploi », Dr. Soc. 2013, pp. 210-222 ; G. COUTURIER, « Un nouveau droit des (grands) licenciements collectifs », Dr. Soc. 2013, pp. 814-826 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Les périmètres du PSE », JCP S n°19, 7 mai 2013, 1202, n°20 et 27 ; G. LOISEAU, « La sécurisation de l'emploi et la compétitivité des entreprises dans l'ANI du 11 janvier 2013 et sa transposition par l'avant-projet de loi du 11 février 2013 », JCP S n°8, 19 février 2013, 1084.

²⁶ Art. L. 1233-24-1 et s. C.trav.

²⁷ Art. L. 1233-25-4 C.trav.

transformation du périmètre de l'ordre de licenciements²⁸. Par une lecture combinée des articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4²⁹, l'employeur possède-t-il la possibilité de prescrire au sein du document unilatéral un périmètre distinct de l'entreprise pour la détermination du périmètre de l'ordre des licenciements?

Le problème juridique s'est présenté devant les juges de la Cour de cassation lors de la saga judiciaire Mory Ducros. Suite à l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire³⁰, l'entreprise Mory Ducros a procédé à plus de trois mille licenciements. Faute d'accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives portant sur la procédure de licenciement et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, un document unilatéral a été élaboré et homologué par l'autorité administrative³¹. Cet acte a été contesté par les organisations syndicales qui ont notamment invoqué l'impossibilité pour l'employeur de prévoir un périmètre distinct de l'entreprise pour l'application de l'ordre des licenciements.

Par un jugement rendu le 11 juillet 2014³², les juges du fond ont, en application du renvoi textuel de l'article L. 1233-24-4 à l'article L. 1233-24-2 du Code du travail, octroyé à la décision de l'employeur relative au périmètre de l'ordre des licenciements la même latitude que les partenaires sociaux. L'employeur peut déroger seul au périmètre de l'entreprise pour appliquer l'ordre des licenciements³³. Toutefois, la décision d'homologation est quand même annulée. Le motif des juges repose sur le caractère trop restreint du périmètre choisi, en l'occurrence une agence, et qui ne permet pas de garantir l'objectivité nécessaire à l'application du mécanisme. Cette solution a soulevé de nombreuses critiques. Certains auteurs ont démontré que, contrairement au raisonnement

²⁸ L'interrogation est d'autant plus centrale car l'évolution concerne aussi la compétence du juridictionnel, le mécanisme fait désormais partie du contentieux administratif. V. F. GÉA, *art. préc.*

²⁹ Le premier article renvoie au second pour le contenu des accords majoritaires.

³⁰ Un premier jugement avait placé l'entreprise en redressement judiciaire qui s'est avéré insuffisant. La procédure de liquidation judiciaire prononcée le 6 février 2014 a arrêté un plan de cession au profit d'une société tiers en cours de constitution. Pour sa réalisation, le tribunal a autorisé le licenciement de 2882 salariés dont le poste n'est pas repris dans un délai d'un mois plus la rupture du contrat de 252 salariés qui ont refusé le transfert de leur contrat de travail.

³¹ Art. L. 1233-24-4 C. trav.

³² TA Cergy-Pointoise, 11 juillet 2014, n°1404270, 1404370, note F. GÉA, « Le plan de sauvegarde de l'emploi sous l'empire de la loi relative à la sécurisation de l'emploi. À propos de quelques décisions récentes de juridictions administratives. TA Paris, 3^e section, 2^e chambre, 23 mai 2014, n°1402928, CAA Versailles, 24 juin 2014, n°14VE00884 et TA Cergy-Pontoise, 11 juillet 2014, n°1404270 et 1404370 », RDT 2014, pp. 549-553. V. aussi TA Pris, 14 octobre 2014, n°1411810/3-1.

³³ TA Cergy-Pointoise, 11 juillet 2014, *préc.* : « Il ressort toutefois des termes mêmes des dispositions précitées des articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4 du Code du travail dans leur rédaction issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qu'il incombe à l'employeur de préciser, dans le document unilatéral constituant le plan de sauvegarde de l'emploi, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ».

des juges, le document unilatéral ne pouvait prévoir un périmètre dérogatoire à l'ordre des licenciements. Tout d'abord, parce que l'article L. 1233-24-4 l'inclut dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur³⁴. Selon le même article, le document unilatéral n'a pas un objet prescriptif mais il récapitule le déroulement de la procédure de licenciement³⁵. Ainsi seuls les accords majoritaires de l'article L. 1233-24-1 et ceux de droit commun peuvent procéder de manière dérogatoire³⁶.

Par la suite, le contentieux a été porté devant la Cour administrative d'appel de Versailles qui a confirmé l'annulation de l'homologation³⁷. Néanmoins, les motifs du juge ont évolué puisqu'est, de nouveau, retenue la jurisprudence applicable antérieurement : la définition du périmètre d'application des critères de l'ordre des licenciements à un niveau inférieur à celui de l'entreprise n'est envisageable que par la voie négociée³⁸. En conséquence, l'employeur ne peut choisir un périmètre en-deçà de l'entreprise, ce qui réduit considérablement ses possibilités de configuration des périmètres. Le Conseil d'État, dans un arrêt du 7 décembre 2015³⁹, a ainsi confirmé le raisonnement des juges d'appel puisqu'aucune disposition législative applicable à la date de la décision d'homologation⁴⁰ ne permettait à l'employeur de déroger au périmètre de l'entreprise.

Face à cette incertitude jurisprudentielle⁴¹, le législateur est intervenu. La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques⁴² a étendu la possibilité de déroger au périmètre de l'entreprise pour l'application de l'ordre des licenciements à travers le document unilatéral. La solution, paradoxale quant aux intentions d'objectivité du mécanisme, a conduit le législateur à instaurer un garde-fou,

³⁴ F. GÉA, *note préc.*

³⁵ Selon les termes employés dans l'article L. 1233-24-4 C.trav. , le document unilatéral fixe, après la dernière réunion du comité d'entreprise, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments énoncés à l'article L. 1233-24-2 C.trav. Ainsi, le document unilatéral ne semble pas avoir de valeur prescriptive. V. aussi F. GÉA, *note préc.*

³⁶ Art. L.1233-21 C.trav. ; Cass. Soc. 15 mai 2013, *préc.*

³⁷ CAA Versailles 22 octobre 2014, n°14 VE02408, 14VE02409, concl. C. ROLLET-PERRAUD, « Le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement », *Sem. Soc. Lamy* 2014, n°1653, pp. 13-15, note J. MARTINEZ, « Périmètres des critères d'ordre de licenciement : que force reste à la loi ! », *JCP S* n°50, 9 décembre 2014, 1473.

³⁸ Les juges se sont notamment appuyés sur les travaux préparatoires de la loi comme l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi.

³⁹ CE 7 décembre 2015, n°386582, 383856, 389582, note P. MORVAN, « Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements », *JCP S* n°5, 9 février 2016, 1048 ; note J. ICARD, « Impossibilité d'un abaissement de mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement par la voie d'un plan de sauvegarde de l'emploi unilatéral » *CSBP* 2016, n°281, pp. 24-25.

⁴⁰ En l'espèce, le 3 mars 2014. Cela fait référence à l'entrée en vigueur récente de la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (*JO* 7 août 2015, p. 13537).

⁴¹ Étude d'impact – Projet de loi pour la croissance et l'activité, 10 décembre 2014, p. 84.

⁴² *JO* 7 août 2015, p. 13537.

un « *périmètre “plancher”* »⁴³, afin de limiter l'arbitraire de l'employeur. Le périmètre retenu par l'employeur ne peut être inférieur à « *une zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi* »⁴⁴.

501. Ce développement relatif aux évolutions des prérogatives de l'employeur quant à la configuration unilatérale du périmètre de l'ordre des licenciements illustre l'encadrement nécessaire de la voie unilatérale des transformations des périmètres qui est sous le risque de la subjectivité et de l'arbitraire. Outre un encadrement de la décision, la sollicitation de la volonté du salarié peut influencer, transformer, du moins en partie, le périmètre en matière de reclassement.

502. La sollicitation de la volonté du salarié. Accorder à la volonté du salarié une action quant à la détermination et la transformation des périmètres est surprenante car l'idée se heurte à son état de subordination. Les périmètres appréhendant une collectivité de travail et contribuant à l'exercice de droits ne peuvent pas être à la disposition d'une décision du salarié⁴⁵. Seuls les représentants de personnel peuvent échanger avec l'employeur quant à la détermination des périmètres par la négociation collective. C'est d'ailleurs un des sens de l'obligation de consultation du comité d'entreprise avant la détermination unilatérale des critères de l'ordre des licenciements par l'employeur⁴⁶.

La prise en considération de la volonté du salarié s'est néanmoins posée dans le cadre de l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique. Le groupe de reclassement se caractérise par la permutabilité du salarié et jusqu'à la loi n°2016-1088 du 6 août 2015⁴⁷, les frontières nationales importaient peu⁴⁸. Des propositions de reclassement pouvaient intervenir à l'étranger dans les conditions de leur

⁴³ F. GÉA, « Le périmètre de l'ordre des licenciements à l'épreuve du projet de loi Macron. Projet de loi pour la croissance et l'activité, n°2447, déposé à l'Assemblée nationale le 11 décembre 2014 », RDT 2015, pp. 115-118, *spéc.* p. 116 : « Réintroduire un référentiel « extérieur » (à l'employeur) constitue un garde-fou, une exigence élémentaire, qui, pour cette raison, apparaît - quelles que soient les incertitudes relatives aux contours de la notion (qu'un décret aurait vocation à préciser) – salutaire ». ; P. BAILLY, « Trois observations sur des aspects sociaux du projet de loi Macron », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1660, pp. 7-9.

⁴⁴ Art. L. 1233-5 C.trav. Cf. *supra* § n° 262 et s.

⁴⁵ M.-A. SOURIAU-ROTHCHILD, « Le contrôle de légalité interne des conventions et accords collectifs », Dr. Soc. 1996, pp. 395-405, *spéc.* p. 396.

⁴⁶ Art. L. 1233-5 C.trav. ; A. SAURET, « Les critères de l'ordre des licenciements », Gaz. Pal. 2007, n°224, pp. 42-46, *spéc.* p. 43.

⁴⁷ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537). Désormais, l'étendue du reclassement est limitée au territoire national, même lorsque l'entreprise appartient à un groupe. Art. L. 1233-4 C.trav.

⁴⁸ Cf. *supra* § n° 148 et s et 257 et s.

législation⁴⁹. Or, ces propositions ont provoqué un fait social d'indignation. Pour contrer ces propositions de reclassement étrangères jugées indécentes au regard des conditions de travail françaises, la loi n°2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement⁵⁰ a instauré une consultation du salarié, via un questionnaire dit de mobilité, visant à déterminer si ce dernier souhaitait recevoir des offres de reclassement à l'étranger⁵¹. La sollicitation de la volonté du salarié pour la détermination de l'espace de recherche était une véritable nouveauté. En effet, la jurisprudence antérieure refusait toute prise en compte des souhaits formulés par les salariés à la demande ou non de l'employeur⁵².

Toutefois, cette considération de la volonté des salariés était limitée puisqu'elle ne valait que pour les postes situés en dehors du territoire national. À l'intérieur de l'État, les propositions de reclassement ne peuvent souffrir d'aucune restriction volontaire⁵³. Le dispositif de 2011 impose une procédure où l'employeur doit, tout d'abord, recueillir le consentement du salarié à recevoir des offres de reclassement à l'international dont le licenciement est envisagé et, le cas échéant sous quelles restrictions. En cas d'accord, l'employeur doit soumettre les offres de reclassement correspondantes. Or, après analyse approfondie, le dispositif ne conduit pas nécessairement à la réduction du groupe de reclassement par l'émission de la volonté du salarié. L'employeur, pour proposer tous les postes situés à l'étranger doit forcément réaliser ses recherches dans le groupe de reclassement tel qu'il est défini à travers le critère de la permutabilité des salariés⁵⁴. Ce

⁴⁹ La jurisprudence avait pourtant affirmé qu'il ne pouvait y avoir de reclassement dans les entreprises où les législations étaient incompatibles avec droit français. V. Cass. Soc 4 décembre 2007, n°05-4607, Bull. civ. V n°204.

⁵⁰ JO 19 mai 2010, p. 9209.

⁵¹ V. sur ce point : P. -H. D'ORNANO, N. ISMAÏL, « Le questionnaire de mobilité préalable au reclassement », JCP S, n°26, 29 juin 2010, 1266 ; F. GÉA, « Le législateur face aux propositions indécentes, Analyse de la loi du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement », RDT 2010, pp. 646-652 ; du même auteur, « Propositions indécentes (en matière de reclassement) », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1420, pp. 2-4.

⁵² Cass. Soc. 24 juin 2008, n°06-45870, Bull. civ. V 2008, n°138, note G. COUTURIER, Dr. Soc. 2009, pp. 116-118 ; note F. DUMONT, « Licenciement pour motif économique : volonté présumée des salariés et obligation de reclassement », JCP S n°41, 7 octobre 2008, 1522 ; Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-42381, Bull. civ. V 2009, n°57, note P.-Y. VERKINDT, « Licenciement pour motif économique : de nouvelles précisions sur l'obligation de reclassement et la délimitation du secteur d'activité de l'entreprise membre d'un groupe », JCPS S n°28, 28 avril 2009, 1190 ; note J.-Y. FROUIN, « Notion de secteur d'activité et obligation de reclassement en matière de licenciement économique », RDT 2009, pp. 306-308 ; Cass. Soc. 10 octobre 2012, n°11-19436, inédit : « *L'employeur ne peut limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de les refuser* ».

⁵³ Cass. Soc. 19 janvier 2011, n°09-67872, inédit ; Cass. Soc. 29 février 2012, n°10-26657, inédit ; CE 11 juillet 2012, n°334502, *Lebon*.

⁵⁴ Le texte de l'article L. 1233-4-1 C.trav. le prévoit ainsi : « *Lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors du territoire national, l'employeur demande au salarié, préalablement au*

n'est pas une transformation du périmètre de l'obligation de reclassement qui est visée mais une restriction des propositions de reclassement envers le salarié.

Les évolutions portées par la loi Macron de 2015⁵⁵ ont relancé les questionnements sur ce mécanisme. Par cette loi, le périmètre de reclassement est désormais limité au territoire national. Sur cet espace, aucune influence de la volonté du salarié n'est possible, la jurisprudence antérieure se maintient. Toutefois, le nouvel article L. 1233-4-1 du Code du travail autorise le salarié, si l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient possède des entités dans des pays étrangers, à demander à son employeur de recevoir les offres de reclassement dans ces établissements⁵⁶. C'est le salarié qui détermine l'amplitude des propositions de reclassement faites par l'employeur.

L'articulation de cette règle avec le périmètre de reclassement suscite quelques difficultés d'interprétation⁵⁷. Si l'on considère que les dispositions de l'article L. 1233-4-1 du Code du travail font partie intégrante de l'obligation générale de reclassement alors la volonté du salarié peut transformer le périmètre de reclassement dans sa dimension internationale. Si l'on adopte une lecture autonome, l'influence de la volonté du salarié est plus incertaine. L'analyse antérieure affirmant une simple influence sur les offres de reclassement semble envisageable.

Accorder une place à la volonté du salarié sur la figure du groupe de reclassement est d'ailleurs critiquable. Une antinomie avec l'objectif de l'obligation de reclassement pourrait être invoquée et cette perspective constituerait une diminution des garanties des salariés, même si c'est lui qui y renonce. Une précision pourrait être la bienvenue par les juges de la Haute juridiction afin de déterminer si la volonté du salarié impacte de manière directe les contours du groupe de reclassement.

licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de ce territoire, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ».

⁵⁵ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537).

⁵⁶ L'article L. 1233-4-1 C.trav. se poursuit ainsi : « Dans sa demande, il précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation. L'employeur transmet les offres correspondantes au salarié ayant manifesté son intérêt. Ces offres sont écrites et précises. (...) ». Au préalable, l'employeur, doit, conformément aux prescriptions de l'article D. 1233-2-1 C.trav., prévenir le salarié, par tout moyen, de la possibilité de recevoir des offres provenant de l'étranger.

⁵⁷ F. GÉA, « Le projet de loi Macron et l'emploi : suite... Commentaires des articles 99 et 100 du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », RDT 2015, pp. 186-189, *spéc.* pp. 189-190.

Ainsi, l'analyse de l'obligation de reclassement démontre que son périmètre s'impose pour l'employeur mais surtout que la sollicitation de la volonté du salarié ne saurait transformer de manière conséquente la configuration du périmètre.

503. Les quelques hypothèses évoquées démontrent que la voie unilatérale des transformations des périmètres repose sur les prérogatives de l'employeur qui sont toutefois limitées afin de lutter contre toute hypothèse de fraude.

§2 – Les (re)configurations par voie négociée

504. De multiples accords de volonté. La seconde modalité de transformation des périmètres qui se présente en droit du travail est celle de la voie négociée. Parmi la pluralité des accords de volonté présents au sein du droit du travail, le premier qui peut être envisagé est le contrat de travail. Plusieurs stipulations contractuelles peuvent avoir pour objet la transformation des périmètres. Par exemple, la clause contractuelle dite de mobilité géographique prévoit, par anticipation, l'étendue des changements de lieu de travail acceptée par le salarié⁵⁸. La clause de non concurrence fait aussi état d'un espace géographique qui peut être décidé par un accord des parties à la relation de travail⁵⁹. Ces

⁵⁸ La clause de mobilité est celle par laquelle le salarié s'engage, par anticipation, à accepter un changement de lieu pour l'exécution de sa prestation de travail. Touchant aux modalités d'exécution de la prestation de travail, la clause de mobilité nécessite un certain nombre de conditions de validité et d'application. Tout d'abord, afin de rendre opposable cette stipulation contractuelle au salarié, la clause doit figurer de manière expresse et non équivoque dans le contrat de travail transmis au salarié lors de son embauche (Cass. Soc. 2 avril 1998, n°95-43541, Bull. civ. V 1998 V, n° 196, p. 145) ou, en cas de modification de son contrat de travail, dans un avenant démontrant son assentiment exprès (Cass. Soc. 2 juin 1992, n°89-41696, *inédit* ; Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°03-46794, *inédit*). Pour son application, la clause doit être déterminée dans son objet, c'est-à-dire qu'elle doit prévoir l'étendue de son périmètre de mobilité (Cass. Soc. 7 juin 2006, n°04-45846, RJS 8-9/2006, n°920, obs. F. FAVENNEC-HÉRY, Dr. Soc. 2006, p. 926 ; note B. BOSSU, « La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application », JCP S n°47, 21 novembre 2006, 1917 ; note J. PÉLISSIER, « Clause de mobilité : du contrôle des conditions d'exercice au contrôle des conditions de validité », RDT 2006, pp. 313-314; M. -C. ESCANDE-VARNIOL, « Précisions sur le changement du lieu de travail », D. 2006, p. 341). La clause de mobilité ne doit pas non plus porter atteinte à la vie privée des salariés (Cass. Soc. 14 octobre 2008, n°03-46794, *inédit* ; Cass. Soc. 13 janvier 2009, n°06-45562, Bull. civ. V 2009, n° 4, note C. RADÉ, Dr. Soc. 2009, pp. 614-615 ; note A. DUMERY, « La confirmation d'un contrôle accru de la Cour de cassation sur les clauses de mobilité », RDT 2009, pp. 300-301).

⁵⁹ Cass. Soc. 22 octobre 1997, n°94-45186, Bull. civ. V 1997, n° 325, p. 234 ; Cass. Soc. 31 octobre 2005, n°04-46119, *inédit*. L'exigence de la limitation spatiale est justifiée sous le visa de l'ancien article 1131 du Code civil imposant une cause à l'obligation (notion complexe qui a disparu avec l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations (JO 11 février 2016). Cass. Soc. 10 juillet 2002, n°00-45135, Bull. civ. V 2002, n°239, p. 234, note R. VATINET, « Les conditions de validité des clauses de non-concurrence : l'imbroglio », Dr. Soc. 2002, pp. 949-954. Ces conditions sont cumulatives Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°00-44882, Bull. civ. V 2003,

deux périmètres ont été imposés pour encadrer la décision de l'employeur mais ils ne valent que pour la situation individuelle entre employeur et salarié, ce qui enclave la transformation du périmètre à leur relation individuelle. Les seconds accords de volonté font référence aux accords collectifs et, plus particulièrement, à la négociation collective. Toutefois, avant de recenser les multiples conventions et accords collectifs relatifs aux périmètres, notons la présence de certaines conventions atypiques, ne relevant pas de la négociation collective *stricto sensu* mais qui ont tout de même pour objet la configuration de périmètres. Par exemple, l'autorité administrative – le Préfet – l'entreprise – l'employeur⁶⁰ - définissent « *les limites géographiques du ou des bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif et concernés par les mesures qu'elle [il] prévoit* »⁶¹.

505. Outre ces quelques situations, c'est bien le domaine de la négociation collective qui regorge d'hypothèses de transformations volontaires des périmètres. En effet, un très grand nombre de conventions et d'accords collectifs, répondant à des conditions variables, ont pour objet principal ou accessoire la question de la (re)configuration des périmètres⁶². L'avantage de la voie négociée est indéniable, « *dans le cadre d'un accord collectif, il est certain que les négociateurs ont beaucoup plus de liberté que lorsque la reconnaissance est faite par jugement* »⁶³. De plus, l'accord collectif désormais aussi considéré comme « *un instrument de collaboration dans les changements de l'organisation du travail* »⁶⁴ permet d'appréhender le sujet des

n°27, p. 24. L'absence de mention du secteur géographique entraîne la nullité de la clause. Cass. Soc. 18 septembre 2002, n°00-42904, Bull. civ. V 2002, n°272, p. 262.

⁶⁰ Art. L. 1233-85 C. trav.

⁶¹ Art. D. 1233-40 C. trav. La définition du bassin d'emploi est nécessaire pour l'attribution de la contribution versée pour « *la création d'activités et au [le] développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi* » (Art. L. 1233-84 C. trav.). Un accord collectif peut également prévoir l'organisation de cette obligation. Cf. *supra* § n°268 et s.

⁶² Ainsi, une UES ne peut résulter d'un accord qui met en place un service médical commun à plusieurs entreprises (Cass. Soc. 24 mai 2000, n°99-60165, *inédit*), ou d'un accord ayant pour objet l'intéressement au sein d'un groupe d'entreprises (Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-60473, Bull. civ. V 2010, n° 226, note J. DANIEL, « Un accord d'intéressement de groupe n'implique-t-il pas la reconnaissance d'une UES ? », JCP S n°48, 30 novembre 2010, 1514).

⁶³ M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *loc. cit.* V. aussi : F. LARONZE, « La communauté de travail, le comité d'entreprise, la commission de régulation : trois acteurs, deux possibilités », RRJ, 2011-2, pp. 831-875, *spéc.* p. 842 : « *La détermination conventionnelle de la collectivité de travail permettra de sécuriser cette notion et d'introduire plus de transparence dans la démarche de l'entreprise [...]. La définition conventionnelle de la détermination de la collectivité de travail permettra dès lors que les salariés participent à la détermination de ses contours, de renforcer la solidarité entre ces derniers, d'encourager l'exercice de leur droit de vote et d'assurer véritablement l'effet utile de leur droit de participation* ».

⁶⁴ A. SUPIOT (dir.), *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe : rapport de la commission des communautés européennes*, Paris, Flammarion, 1999 – Préface 2016, p. 137

périmètres. D'ailleurs, ce type d'accord a reçu, par certains auteurs, la qualification de *contrat-organisation* ou *accord de configuration*⁶⁵. En outre, la voie négociée emporte nécessairement la légitimité d'une norme conclue collectivement.

506. Afin de recenser toutes ces hypothèses et démontrer leur importance croissante, une distinction peut se formuler autour de l'intention du recours à la négociation collective. D'une part, la négociation collective permet une co-régulation des transformations des périmètres (**A**) et d'autre part, la voie négociée est un choix délibéré pour les transformations des périmètres (**B**).

A. La négociation collective, canal co-régulé des transformations

507. Une régulation. La possibilité de transformer les périmètres du droit du travail peut s'inscrire dans un objectif de régulation. En ce cas, il s'agit de leur imposer de nouvelles configurations afin notamment de résoudre leur difficulté d'application, notamment par une réduction de leur nombre. Il ne s'agit pas de mouvements liés à leurs interactions⁶⁶ mais davantage d'une volonté de pallier à un défaut de sécurité juridique lié à leurs multiples déclinaisons. Cette démarche a été mise en œuvre ces dernières années dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

508. Un exemple : la restructuration des branches professionnelles – le contexte. Ce périmètre, dépourvu de définition légale⁶⁷ est laissé à la disposition des partenaires sociaux qui choisissent les contours de leur activité. Si ces derniers ont principalement établi des espaces où des points communs, en raison de l'exercice d'une même activité sont présents ; le constat d'une très forte hétérogénéité des branches a été dressé depuis 2004. En effet, le rapport Virville⁶⁸ dénonçait déjà la situation de la multiplication des branches et préconisait leur regroupement. En 2008, le même état des

⁶⁵ E. JEANSEN, note sous Cass. Soc. 30 mars 2010, n°08-21199, « Négociation des accords relatifs au fonctionnement du comité de groupe », JCP S n°21, 25 mai 2010, 1206. V. aussi A. MEJIAS de HARO, note sous Cass. Soc. Crim. 11 juin 2002, n°01-81365, « Accord de configuration du groupe », Sem. Soc. Lamy 2002, n°1089, pp. 12-13.

⁶⁶ Même si des liens sont forcément nécessaires.

⁶⁷ Cf. *supra* § n°203 et s.

⁶⁸ M. VIRVILLE, *Pour un Code du travail plus efficace : rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité*, Paris, La documentation française, 2004.

lieux est réalisé par le rapport Poisson⁶⁹. Précis, ce document énonce que, outre son caractère empirique, « la définition de la branche est avec cela plurielle : il peut y avoir autant “ d’identité ” de branches et de style d’organisation de la négociation de branche qu’il y a d’organisation d’employeurs qui décident de négocier à leur niveau »⁷⁰. Face à cette situation, la branche souffre de ce que certains⁷¹ ont qualifié d’une crise identitaire néfaste pour la visibilité de la norme conventionnelle et pour sa sécurité juridique⁷².

509. Malgré les indications du rapport Poisson, aucune réaction législative n’eut lieu dans l’immédiat. Les pouvoirs publics se sont de nouveau saisis de la question en 2013 où un rapport a été demandé à Jean-Denis Combrexelle⁷³. Outre les aspects relatifs à la représentativité patronale⁷⁴, l’auteur dresse le même constat de « pléthorique » des branches professionnelles à l’origine d’une négociation éclatée et inefficace. Par exemple, pas moins de cent quatre-vingt-six branches sont identifiées comme n’ayant pas bénéficié d’arrêtés de représentativité, faute d’activité conventionnelle suffisante⁷⁵. Retenir des branches très petites ne permet pas la mobilisation de négociateurs chevronnés, les conventions collectives sont alors très proches des dispositions légales et ne possèdent pas de dynamiques. Une réduction des branches a également pour effet de concentrer les prérogatives des négociateurs. Une intervention du législateur a alors été demandée afin de donner les moyens d’intervention de l’État pour réguler la configuration des branches.

⁶⁹ J. -F. POISSON, *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Paris, La documentation française, mai 2009, pp. 36-37. V. aussi « Quel avenir pour la négociation de branche ? », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1408, pp. 2-3 ; S. NADAL, « La fabrique à branches : à propos du rapport “Poisson” », RDT 2009, pp. 596-599.

⁷⁰ J. -F. POISSON, *op. cit.*, pp. 36-37. Des exemples chiffrés mettent en exergue la pluralité des branches et notamment l’importance des salariés concernés. Vingt-quatre branches regroupent plus de cent mille salariés chacune, vingt-six en groupent cinquante mille, alors que trois cent soixante-quatorze ne recouvrent que quelques milliers de salariés. V. J.-E. RAY, *Droit du travail, droit vivant*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 2017, n°1105, p. 583. V. aussi les travaux de la Dares et notamment sa publication « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2011 » (Dares Analyses-Dares Indicateurs, juin 2014, n°046 ; <http://travail-emploi.gouv.fr> 6 dernière consultation le 04/10/2016).

⁷¹ G. LOISEAU, A. MARTINON, « Tailler les branches », Cah. Soc. 2014, n°264, p. 343 ; J. -F. POISSON, « Les branches professionnelles : constat et améliorations possibles », Cah. Lamy du CE 2014, n°135, pp. 27-29.

⁷² Étude d’impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs – 24 mars 2016 p. 172

⁷³ J. -D. COMBEXELLE, *Rapport sur la représentativité patronale*, octobre 2013, pp. 77 et s.

⁷⁴ J.-D. COMBEXELLE, *rapport préc. spéc.* p. 24 : « l’effort de restructuration des branches s’il n’est pas un préalable à la réforme de la représentativité, il en constitue un complément indispensable si du moins l’on souhaite que la négociation de branche conserve une réelle existence, une vraie légitimité et une utilité incontestable ».

⁷⁵ J.-D. COMBEXELLE, *rapport préc. spéc.* p. 78.

Fort de ces données, le législateur a instauré, en 2014⁷⁶, un certain nombre d'outils pour entamer une dynamique des restructurations des branches⁷⁷. Le mécanisme a été complété par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi⁷⁸. Or, le chantier étant peu actif⁷⁹, le législateur est de nouveau intervenu en 2016⁸⁰ en s'inspirant alors du rapport Quinqueton rendu en décembre 2015⁸¹ qui détaille la cartographie des branches tout en formulant certaines hypothèses d'évolution.

510. La restructuration des branches professionnelles – les mécanismes.

L'objectif fixé par les pouvoirs publics est d'arriver à deux cents branches d'ici trois ans⁸². Pour parvenir à cet objectif, doivent déjà être déterminées les branches concernées par les possibles restructurations. Le texte de l'article L. 2261-32 I du Code du travail vise, de manière alternative, les branches présentant de faibles effectifs de salariés⁸³, celles ayant une faible activité conventionnelle, celles possédant un champ d'application régional ou local, celles qui possèdent moins de cinq pourcents d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle représentative des employeurs.

Ensuite, plusieurs mécanismes permettent leur modulation. L'initiative de ces démarches relève du ministre chargé du travail. Il « *peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, refuser d'étendre la convention*

⁷⁶ La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO 6 mars 2014, p. 4848). Le dispositif de 2014 a en effet été jugé comme lacunaire par certains auteurs de doctrine : P. – H. ANTONMATTEI, « Restructuration des branches professionnelles ; ce n'est pas pour demain ! », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1630, pp. 8-10 ; S. NADAL, « La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », Dr. Soc. 2016, pp. 110-115.

⁷⁷ Art. L. 2261-32 C. trav.

⁷⁸ JO 18 août 2015, p. 14346.

⁷⁹ Depuis 2014, seules 124 branches ont entamé le processus, Étude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs – 24 mars 2016, *préc.* p. 172.

⁸⁰ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016). V. sur ce point : Ph. ROZEC, « La négociation de branche : enjeux et méthode au cœur de la réforme », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1302. Décret n°2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles (JO 20 octobre 2016), Liaisons sociales quotidien, 21 octobre 2016, n°17186.

⁸¹ P. QUINQUETON, *Proposition de feuille de route pour les organisations syndicales professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles*, 15 décembre 2015. A. SAURET, « Vers une nouvelle structuration des branches professionnelles : à propos du rapport Quinqueton », Gaz. Pal. 2016, n°5, pp. 14-17 ; S. IZARD, « Comment passer de 700 à 100 branches ? », entretien avec P. Quinqueton, Conseiller d'État », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1703, pp. 3-4.

⁸² Les branches territoriales et celles n'ayant pas négocié depuis plus de 15 ans devront avoir procédé à un rapprochement avant la fin de l'année 2016. A défaut, le ministre du travail engage la fusion de ces branches ; - les branches de moins de 5 000 salariés et celles n'ayant pas négocié depuis plus de 10 ans devront avoir procédé à un rapprochement dans les 3 ans suivant la publication de la loi. A défaut, le ministre du travail engage la fusion de ces branches.

⁸³ Un décret devrait intervenir pour préciser ce seuil en novembre 2016, selon le calendrier prévisionnel fourni par le ministère du travail.

collective, ses avenants ou ses annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective »⁸⁴. Il peut également et sous le même objectif, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives⁸⁵. L'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective afin d'intégrer un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective peut également être décidé⁸⁶. Ce mécanisme fait appel à la procédure de la fusion qui est la dernière modalité de restructuration⁸⁷. Cette procédure permet la fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche visée par le texte avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues⁸⁸.

511. La procédure de fusion débute par l'initiative du ministre chargé du travail qui doit inviter, par un avis au journal officiel⁸⁹, dans un délai de quinze jours⁹⁰, les organisations et les personnes intéressées à faire connaître leurs observations sur le projet de fusion. Par la suite, le ministre chargé du travail doit recueillir un avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective sachant que « *lorsque deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à cette commission proposent une autre branche de rattachement, par demande écrite et motivée, le ministre consulte à nouveau la commission dans un délai et selon des modalités fixées par décret* »⁹¹. Après le nouvel avis rendu et sauf opposition, le ministre peut prononcer la fusion. La procédure associe les partenaires sociaux à l'opération de fusion, leurs prérogatives sont néanmoins assez faibles. L'idée de canal co-régulé des transformations des périmètres relève de la nouvelle mobilisation exigée des partenaires sociaux.

⁸⁴ Art. L. 2261-32, III C.trav.

⁸⁵ Art. L.2261-32 IV C.trav.

⁸⁶ Art. L. 2261-32 II C.trav.

⁸⁷ La procédure de fusion peut aussi intervenir, à l'instar d'une sanction, lorsqu'aucune commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation n'a pas été mise en place (Art. L. 2261-32 I alinéa 5 C.trav.) ou encore en l'absence d'engagement de la négociation sur la détermination de l'ordre public conventionnel (Art. 24 VI alinéa 3 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, *préc.*). L'objectif d'un renforcement de la cohérence du champ d'application des conventions collectives peut également justifier le recours à cette procédure (art. L. 2261-32 C. trav.)

⁸⁸ Art. L. 2261-32 I C.trav.

⁸⁹ La loi du 8 août 2016 *préc.* allège la procédure antérieurement applicable en prévoyant une information commune et non plus une notification.

⁹⁰ Art. D. 2261-14 C.trav.

⁹¹ Art. L. 2261-32, I, al. 2 à 6 C.trav.

512. La restructuration des branches professionnelles – l’association des partenaires sociaux. Au-delà de la consultation de la Commission nationale de la négociation collective et des propositions possibles lors de la procédure de fusion, les transformations des branches associent, depuis la loi « *Travail* » les partenaires sociaux dans leur rôle de négociateur. L’étude d’impact de la loi de 2016 affirme à de multiples reprises que, malgré les outils mis en place depuis 2014, pour encourager la restructuration des branches, ce mouvement relève de la responsabilité des organisations professionnelles employeurs et des organisations syndicales. Puisque « *la restructuration du paysage conventionnel appartient, en premier lieu, aux partenaires sociaux* », la loi instaure une obligation de négocier sur ce point. Désormais, les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel doivent engager une négociation sur la méthode pour réaliser l’objectif de la restructuration⁹². Sont aussi associées à cette négociation les organisations professionnelles d’employeur représentatives au niveau national et multi-professionnel⁹³. Les acteurs de la branche sont aussi mobilisés puisque « *les organisations liées par une convention de branche engagent des négociations en vue d’opérer les rapprochements permettant d’atteindre cet objectif* »⁹⁴.

Ce sont donc les partenaires sociaux qui interviennent pour déterminer le cadre de restructuration des branches. Cette association constitue un enjeu de la réussite de l’opération. Pour la réalisation effective de cette négociation, la loi a également précisé au sein du nouvel article L. 2261-34⁹⁵ que « *jusqu’à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d’employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels prononcée en application du I de l’article L. 2261-32 ou de la conclusion d’un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans le champ d’au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement* ». Cela vaut aussi pour les organisations syndicales représentatives. La même règle s’applique aux organisations syndicales de salariés.

⁹² L’engagement des négociations doit intervenir dans un délai de trois mois suivant la promulgation de la loi, soit pour décembre 2016, et elles doivent aboutir dans les trois ans à compter de cette date.

⁹³ Art. 25 II alinéa 1 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, *préc.*

⁹⁴ Art. 25 II alinéa 2 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, *préc.*

⁹⁵ Les taux mentionnés au dernier alinéa de l’article L. 2261-19 et à l’article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement.

513. Outre cette première association à la procédure de restructuration, la voie négociée a aussi été choisie pour établir de nouvelles stipulations qui se substituent à celles des deux conventions fusionnées lorsqu'elles régissent des dispositions équivalentes⁹⁶. L'instauration d'un nouveau dispositif conventionnel applicable aux salariés du nouveau périmètre concourt à la reconnaissance d'une nouvelle collectivité de travail, doté d'une nouvelle identité et dont un nouvel intérêt émerge⁹⁷. Cette faveur instituée envers la nouvelle branche emporte tout de même quelques difficultés comme celle de l'application du principe d'égalité de traitement. Le législateur a décidé d'en écarter l'application lors de la période transitoire entre la fusion et le regroupement et l'instauration de dispositions communes⁹⁸ sous le motif de l'intérêt général de la restructuration des branches⁹⁹.

514. Le droit positif des restructurations des branches met à l'œuvre les efforts du ministère du travail et des partenaires de la négociation collective. C'est alors une co-régulation qui est mis en œuvre, même si les prérogatives du ministre du travail sont importantes. Cette voie nouvelle où est mise en avant la responsabilité des partenaires sociaux témoigne de l'orientation vers la négociation collective pour la (re)configuration des périmètres. Cela se confirme car la voie négociée est aussi un choix délibéré pour modifier les périmètres.

B. La négociation collective, choix délibéré des transformations

515. Un objet saisi par les partenaires sociaux. Retenir la voie négociée pour (re)configurer les périmètres du droit du travail résulte d'un choix délibéré dont l'auteur peut être soit le législateur, qui prescrit de manière expresse et selon des conditions déterminées, le déroulement de la négociation ; soit du juge, qui érige une dérogation conventionnelle, mais ce sont, avant tout, les partenaires sociaux qui ont saisi cet objet en l'incluant dans de nombreux accords. Tout d'abord, les accords collectifs peuvent définir

⁹⁶ Art. L. 2261-33 alinéa 1 C.trav. Cela vaut pour un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. La branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

⁹⁷ Ph. ROZEC, *art. préc.* n°22.

⁹⁸ Art. L. 2261-33 C. trav. Le délai est d'au maximum 5 ans.

⁹⁹ Cette question se présente comme une source de contentieux à travers des questions prioritaires de constitutionnalité car il n'a pas été soumis à la sagacité des juges du Conseil Constitutionnel lors de sa saisine. Cons. Const. 4 août 2016, n°2016-736 DC, JO 9 août 2016.

les modalités de leur élaboration¹⁰⁰, ce qui inclut les contours de l'espace de négociation. Cela a été pleinement affirmé, par exemple, dans la détermination territoriale des espaces de négociation¹⁰¹. Certains accords tels que ceux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont également étendu leur objet à la transformation des périmètres à travers la gestion de l'emploi¹⁰². Cela vaut aussi pour le groupe de reclassement. Initialement, toute modification de ce périmètre semblait interdite¹⁰³. Or, des textes conventionnels créant des commissions paritaires de l'emploi¹⁰⁴ qui interviennent en matière d'emploi, ont aussi modifié le périmètre du groupe de reclassement avec une procédure destinée à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise¹⁰⁵. Les juges ont aussi admis la transformation du groupe de reclassement par

¹⁰⁰ V. par exemple pour la branche : V. BONNIN, « À la recherche de la branche », BS Lefèvre 12/2010, pp. 483-493 ; M.-L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 27, 1994, n°365-385, pp. 313-328, spéc. n°379, p. 324 : « la définition des contours territoriaux des collectivités de négociation est à l'entière disposition des partenaires sociaux (...) ».

¹⁰¹ Par exemple, l'article L. 2234-1 du Code du travail prévoit qu'un accord collectif détermine la mise en place de commissions paritaires professionnelles mais aussi son champ d'intervention.

¹⁰² Art. L. 2242-1 et s. C. Trav. V. sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : F. FAVENNEC-HÉRY, « La GPEC : l'environnement juridique », Dr. Soc. 2007, pp. 1068-1073 ; J. IGALENS, « La GPEC : intérêts et limites pour la gestion du personnel », Dr. Soc. 2007, pp. 1074-1080 ; A. de RAVARAN, « La GPEC au sein du groupe THALES », Dr. Soc. 2007, pp. 1086-1092.

¹⁰³ Cf. *supra* § n°502.

¹⁰⁴ Art. 5 ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avenants du 21 novembre 1974, du 20 octobre 1986, du 12 avril 1988, du 22 juin 1989, du 22 décembre 1993 et du 9 décembre 1994. M. MORAND, « Licenciements économiques et commissions paritaires de l'emploi », Les cahiers du DRH, 2014, n°207, pp. 18-24

¹⁰⁵ La formulation employée est sujette à critiques car le groupe de reclassement est forcément extérieur à l'entreprise (P. MORVAN, note sous Cass. Soc. 10 février 2009, n°08-40057, « L'obligation irréaliste de reclassement extérieur et les commissions paritaires de l'emploi fantômes », JCP S n°23, 2 juin 2009, 1235). La sanction en cas de non-respect des conditions conventionnelles et aussi l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. Cass. Soc. 2 mai 2001, n° 98-44945, 98-44946, Bull. civ. V 2001, n° 146, p. 115, RJS 07/2001, n°895 ; Cass. Soc. 28 mai 2008, n°06-46009, 06-46011, 06-46013, Bull. civ. V 2008, n° 116, RJS 08/2008, n°877, p. 707, note B. BOSSU, « L'extension du périmètre du reclassement par voie conventionnelle », JCP S n°47, 18 novembre 2008, 1597, note F. HÉAS, « Licenciement économique et exigences conventionnelles de reclassement » RDT 2008, pp. 529-531. Une première décision de 1957 a imposé à l'employeur de respecter des dispositions conventionnelles, l'employeur devait saisir « son organisation professionnelle, qui s'efforcera à son tour de reclasser, dans le cadre local ou régional, le salarié congédié », Cass. 28 juin 1957, D. 1957. p.676. V. aussi A. FABRE, « L'extension de l'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique », RDT 2013, pp. 752-760, spéc. p. 753. V. aussi : Cass. Soc. 10 février 2009, n°08-40057, inédit, note P. MORVAN, *préc.* ; Cass. Soc. 30 septembre 2013, n° 12-15940, Bull. civ. V 2013, n° 223, note L. DRAI, « De l'importance de saisir la commission territoriale de l'emploi », JCP S n°5, 4 février 2014, 1048 ; A. FABRE, *art. préc.* ; note P. MORVAN, « Extension contractuelle du périmètre de reclassement », JCP S n°50, 10 décembre 2013, 1478 ; Cass. Soc. 18 février 2014, n° 12-18029, Bull. civ. V 2014, n° 54, note P. MORVAN, « Transmission des offres de reclassement en provenance de la commission territoriale de l'emploi », JCP S n°22, 6 juin 2014, 1228 ; Cass. Soc. 8 juillet 2014, n° 13-14609 à 13-14616, Bull. civ. V 2014, n° 181, note J. ICARD, « Dispositions conventionnelles participant à l'obligation de reclassement », CSBP 2014, n°267, pp. 566-567 ; Cass. Soc. 17 mars 2015, n°13-24303, 13-24305, Bull. civ. V 2015, n°52, note A. FABRE, « Saisine de la commission territoriale de l'emploi en cas de grand licenciement économique : en quoi

voie conventionnelle, sans que cela relève de cette obligation procédurale¹⁰⁶. Au-delà du périmètre de reclassement, le secteur d'activité nécessaire à l'appréciation de l'élément original de la cause du licenciement économique peut aussi être modifié par les partenaires sociaux¹⁰⁷. Un accord collectif de droit commun également reconnaît et modifie les contours du périmètre de l'UES¹⁰⁸. Des conventions ou accords collectifs de droit commun ont également imposé des périmètres spécifiques pour l'application de certaines dispositions juridiques. Par exemple, un accord collectif peut imposer une appréciation de l'ancienneté au niveau du groupe¹⁰⁹. En outre, les hypothèses de transfert d'entreprises qui ne répondent pas aux conditions de l'article L. 1224-1 du Code du travail telles qu'elles sont interprétées en jurisprudence, peuvent également procéder par voie collective, ce qui implique une détermination conventionnelle de l'entité économique autonome¹¹⁰.

516. Le choix délibéré du législateur. Le recours à la négociation collective pour la (re)configuration des périmètres est aussi le choix du législateur qui a expressément prescrit cette modalité. Le protocole d'accord préélectoral réglementé en même temps que le comité d'entreprise¹¹¹ impose la répartition des sièges à pourvoir dans

consiste l'obligation de l'employeur », RDT 2015, pp. 331-332 ; Cass. Soc. 27 mai 2015, n°13-26968, à paraître, RJS 8-9/2015, n°553.

¹⁰⁶ Cass. Soc. 15 juin 2010, n°08-70392 à 08-70401, Bull. civ. V 2010, n°135, RJS 08/2010, n° 651, pp. 590-591 note F.-J. PANSIER, CSBP 2010, n°223, pp. 293-294. Cass. Soc. 5 juillet 2011, n°10-14628, inédit.

¹⁰⁷ Art. L. 1233-21 C. trav. V. aussi P. LAGESSE, « Le concept de secteur d'activité », in P. MORVAN (dir.), *Le nouveau droit social des Restructuration et licenciements économiques. Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*, Paris, Lexis Nexis, 2013, pp. 16-27, spéc. n°66, p. 26. Il semblerait toutefois que l'amplitude de la négociation du secteur d'activité soit limitée par des éléments empiriques.

¹⁰⁸ Art. L. 2322-4 C.trav.

¹⁰⁹ Cass. Soc. 7 mars 2001, n°99-60442, Bull. civ. V 2001, n° 75, p. 58.

¹¹⁰ N. MOZARD, *Transferts d'entreprise. Droit de l'Union européenne et droit français*, Paris, Éd., Larcier, Coll. Paradigme, 2015, n°34, pp. 39-40 ; A. CORMIER LE GOFF, É. BÉNARD, *Les restructurations, aspects juridiques et pratiques*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 3^{ème} Éd., 2014, pp. 70 et s.

¹¹¹ Art. 6 de l'ordonnance n°45-280 du 22 février 1945 institution de comités d'entreprises (JO 23 février 1945, p. 954). L'extension de cet accord aux délégués du personnel relève de la jurisprudence (Cass. Soc. 1^{er} juin 1976, n°76-60006, Bull. soc. 1976, n°341, p. 281), puis de la loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, (JO 29 octobre 1982, p. 3255). La compétence subsidiaire du juge à défaut d'accord collectif provient lui aussi de l'article 10 de l'ordonnance de 1945 précitée et a été complétée par le décret n°58-1284 du 22 décembre 1958 portant application de l'ordonnance n° 58-1273 du 22 décembre 1958 et relatif à la compétence du tribunal d'instance, du tribunal de grande instance et de la cour d'appel en matière civile, ainsi qu'à la représentation et à l'assistance des parties devant ces juridictions en cette même matière (JO 23 décembre 1958, p. 11579). Ce dispositif a aussi été complété par la loi n°66-427 du 18 juin 1966 modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n°45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises (JO 25 juin 1966, p. 5267) qui a attribué la compétence à l'autorité administrative à défaut d'accord préélectoral et ce avant la compétence judiciaire. V. G. LANDAIS, L. PÉCAUT-RIVOLIER, D. PEIVETEAU, Y. STRUILLLOU. « Le nouveau protocole préélectoral », Dr. Soc. 2012, pp. 1048-1059, spéc. p. 1048.

les collèges électoraux¹¹², les modalités pratiques de l'organisation des élections¹¹³ mais aussi et surtout la détermination et la répartition des différents établissements distincts au sein de l'entreprise¹¹⁴. Il s'applique pour l'organisation des élections des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou d'établissement mais aussi pour les délégués du site¹¹⁵. Par conséquent, il emporte configuration de tous ces périmètres mais aussi leur évolution au cours du temps¹¹⁶. En application des articles L. 2312-6 et L. 2325-4 du Code du travail, cet accord¹¹⁷ peut prévoir des clauses plus favorables quant à la désignation et le fonctionnement des institutions représentatives, ce qui implique aussi que les périmètres peuvent être modulés afin de favoriser la représentation du personnel. Cet acte juridique fait œuvre d'exception au sein de la négociation collective¹¹⁸ en raison de l'enjeu de démocratie sociale qu'il régit¹¹⁹. Ses particularités reposent, tout d'abord,

¹¹² Art. L. 2314-11 et L. 2324-11 C.trav.

¹¹³ Les modalités renvoient à la date, aux heures d'ouverture des bureaux de vote, leur nombre et leur composition, etc. V. sur ce point : M. COHEN, L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 12^e éd., 2016, n°430, pp. 304-305.

¹¹⁴ C'est par un arrêt du 1^{er} juin 1976 que la chambre sociale a considéré que la division de l'entreprise en établissement distinct faisait partie des clauses nécessaires d'un protocole d'accord préélectoral. Cass. Soc. 1^{er} juin 1976, *préc.*

¹¹⁵ Art. L. 2312-5 C. trav.

¹¹⁶ L'accord est conclu avant chaque scrutin mais il peut être reconduit de manière tacite, Cass. Soc. 10 mars 1976, n°75-60137, Bull. soc. n° 149, p. 1220. Il faut qu'il ne soit pas dénoncé (Cass. Soc. 5 décembre 1973, n° 72-60134, Bull. civ. V, n° 627, p. 579), ni contesté à l'occasion de l'organisation d'élections nouvelles (Cass. Soc. 20 juin 1979, n° 79-60006, Bull. civ. V, n°557). V. aussi : Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-26659, Bull. civ. V 2012, n° 243, RJS 12/2012, n°956, pp. 813-814 ; D. 2012, p.2315 ; note P.-H. ORNANO, « Du bon déroulement des opérations électorales », JCP S n°46, 13 novembre 2012, 1486 ; note F. SIGNORETTO, « Établissement distinct : maintien du périmètre déterminé lors du précédent scrutin », RDT 2013, pp. 46-47 ; note F. PETIT, « La négociation du périmètre de l'établissement distinct », Dr. Soc. 2013, p. 71.

¹¹⁷ Un accord de droit commun peut également prévoir les modalités de division de l'entreprise en établissements distincts pour la mise en place de la représentation du personnel mais à condition que la clause réponde aux conditions de validité du protocole d'accord préélectoral. M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *op. cit.*, n°052.22, p. 270.

¹¹⁸ J. DIRRINGER, *Les sources de la représentation des salariés : contribution à l'étude des sources du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 65, 2015, n°633-658, pp. 241-251.

¹¹⁹ A. SUPIOT, « Les accords préélectoraux », Dr. Soc. 1988, pp. 115-128 ; M. -L. MORIN, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 27, 1994, n°s522-525, pp. 442-446, *spéc.* n°523, p. 443 ; M. -L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°052-51, pp. 279-280, *spéc.* p. 280, ces auteurs affirment la qualité d'accord de droit commun du protocole d'accord préélectoral tout en soulignant « une diversification des conditions de signature compte tenu de l'objet même de l'accord collectif ». V. aussi : S. BÉAL, M. -N. ROUSPIDE-KATCHADOURIAN, « Le casse-tête du protocole d'accord préélectoral », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1424, pp. 10-14. D'autres domaines de négociation facultatifs peuvent aussi être présents tels que l'augmentation du nombre des membres du comité d'entreprise. Art. L. 2314-1 et L. 2324-1 C. trav. Il est possible lors de cette négociation que l'employeur s'engage pour l'octroi d'autres avantages auxquels il sera tenu, Cass. Soc. 23 juin 1999, n°96-44717, Bull. civ. V 1999, n° 302, p. 217.

quant aux organisations syndicales invitées à la négociation collective¹²⁰ ; celles-ci sont soit reconnues comme représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ayant constitué une section syndicale dans le même espace, soit elles sont affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel¹²¹, soit, encore, elles répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou les établissements concernés¹²².

Ce sont aussi des conditions de majorité qui distinguent le protocole d'accord préélectoral. Cet accord n'est conclu ou révisé que par l'obtention d'une double majorité¹²³ : d'une part, de la signature des organisations syndicales ayant participé à la négociation du protocole¹²⁴, et d'autre part, parmi les signataires, il doit y avoir

¹²⁰ Avant loi 2008, la négociation du protocole d'accord préélectoral était ouverte à toutes personnes intéressées (l'expression est d'ailleurs toujours présente dans les textes des articles L. 2314-31 et L. 2322-5 C.trav.). Le vote électoral en ce qu'il oppose l'employeur aux organisations syndicales mais aussi les organisations syndicales entre elles, doit être organisé par tous, ce qui justifie la spécificité des personnes admises à participer à son élaboration. Cass. Soc. 14 février 1984, n°83-60947, Bull. civ. V 1984, n°62 ; V. A. SUPIOT, *art. préc. spéc.* p. 120.

¹²¹ Ces organisations syndicales sont informées de l'organisation des élections professionnelles par un courrier envoyé par l'employeur. Art. L. 2324-4 alinéa 2 C. trav. V. aussi: M. L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLLOU, *op. cit.*, n°321. 12 et 321. 13, pp. 686-687.

¹²² En d'autres termes, les négociations sont ouvertes à tous ceux qui veulent participer à la compétition électorale sous réserve de présenter certains gages de sérieux (les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance mais aussi l'ancienneté ou encore la constitution d'une section syndicale sont des critères minimaux institués par le législateur afin d'éviter les organisations syndicales fantômes ou encore celles animées par des désirs de perturbation. V. sur ce point Lamy Négociation collective 2016 – Étude 55, n°890. Ce choix s'explique car « *il s'agit d'éviter que ceux qui ne sont pas encore implantés dans l'entreprise ne soient empêchés de le faire par les règles du jeu électoral exclusivement fixées d'après ceux qui sont déjà représentatifs* ». V. L. PÉCAUT-RIVOLIER, « L'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise », *art. préc. spéc.* pp. 502-508. L'auteur critique ce choix qui met davantage en œuvre la concurrence des syndicats que leur légitimité. L'employeur est également obligé d'inviter aux négociations ouvertes dans les établissements les organisations qui n'y sont pas représentées par des délégués d'établissement, le défaut d'invitation « *à la négociation de tout ou partie de l'accord préélectoral* » étant une cause de nullité de cet accord, Cass. Soc. 14 février 2007, n°06-60106, Bull. civ. V 2007, V, n°26 ; RJS 05/2007, n°637 ; V. aussi Cass. Soc. 15 février 2006, n°04-60525, Bull. civ. V 2006, n° 70, p. 63, RJS 05/2006, n°607.

¹²³ Art. L. 2314-3 et L. 2324-1 C.trav. Cette condition de majorité a été initiée de manière impromptue dans le débat parlementaire. L'article 9. 2 de la Position commune du 9 avril 2008 se bornait à dire que « *le protocole d'accord préélectoral est négocié dans l'entreprise avec les organisations syndicales légalement constituées et remplissant les conditions pour présenter des candidats* ». Aucune évolution de la condition de majorité des accords n'était d'ailleurs envisagée dans le projet de loi. Cette évolution a été introduite lors de la première lecture du projet lors du débat parlementaire par un amendement soutenu par le gouvernement (JOAN 2 juillet 2008, 1^{ère} séance). V. sur ce point : G. LANDAIS, L. PÉCAUT-RIVOLIER, D. PIVETEAU, Y. STRUILLLOU, « Le nouveau protocole préélectoral », *Dr. Soc.* 2012, pp. 1048-1059.

¹²⁴ Certaines difficultés se sont soulevées quant à l'acceptation de la participation à la négociation. Cass. Soc. 14 avril 2010, 09-60368, *inédit* ; Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-60231, Bull. civ. V 2012, n° 241, RJS 11/2012, pp. 766-767, rapp. L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral et prorogation des mandats en cours », *JCP S* n°41, 9 octobre 2012, 1420 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Protocole préélectoral : conséquences de l'absence de majorité », *RDT* 2012, pp. 639-640 ; note P. RENNES, *Dr. Ouvrier* 2012, n°774, pp. 31-37.

nécessairement les organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés¹²⁵ lors des dernières élections professionnelles de l'entreprise ou de l'établissement¹²⁶. La reconfiguration des périmètres par l'accord préélectoral répond également des particularités¹²⁷ notamment quant aux conditions de sa dénonciation.

517. Outre, le protocole d'accord préélectoral, l'article L. 4613-4 du Code du travail prévoit une voie négociée particulière, par un accord collectif conclu entre l'employeur et les représentants élus des salariés pour la détermination du périmètre de mise en place du CHSCT au sein d'un secteur d'activité ou d'un secteur géographique. Toutefois, le périmètre du CHSCT, sans ces divisions, ne relève d'aucune précision légale, et c'est alors le juge de la Cour de cassation qui est intervenu pour accorder une voie négociée de droit commun à ce périmètre¹²⁸.

518. Le législateur a également prescrit la voie négociée pour la détermination du périmètre du groupe de contrôle¹²⁹. Cet acte conventionnel peut prévoir aussi le fonctionnement du comité de groupe. En ce cas, les modalités de négociation dérogent au

¹²⁵ Un vote pour une liste correspond à un suffrage exprimé en faveur de celle-ci. Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-17653, Bull. civ. V 2011, n° 10, RJS 03/2011, pp. 221-222 ; note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Le mode de décompte des suffrages recueillis par une organisation syndicale », JCP S n°3, 17 janvier 2011, p. 103; Obs. F. PETIT, Dr. Soc. 2011, pp. 640-641 ; note I. ODOUL-ASOREY, « Mode de décompte des suffrages pour mesurer l'audience électorale des syndicats », RDT 2011, pp. 189-190, N. DAUXERRE, « Double majorité du protocole d'accord préélectoral : incidence des ratures », JCP S, n°19, 10 mai 2011, 1232. V. aussi : S. GUÉDES DA COSTA, L. THIÉBAULT, « La règle de la double majorité : des précisions attendues », Sem. Soc. Lamy 2012, n°1558, p. 6.

¹²⁶ Art. L. 2314-3 et L. 2324-4 C.trav.

¹²⁷ La dénonciation du protocole d'accord préélectoral n'applique pas les conditions prévues aux articles L. 2261-9 C.trav. Ainsi, il prend fin de manière immédiate et ce sont les dispositions légales ou les conventions collectives de droit commun comportant des dispositions relatives aux élections qui s'appliqueront (Cass. Soc. 21 mars 1995, n°94-60221, *inédit*, RJS 05/1995, n° 533 ; Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°10-27134, Bull. civ. V 2011, n° 242, D. 2011, p. 2734 ; note F. PETIT, Dr. Soc. 2012, pp. 99-100 ; note F.-J. PANSIER, CSBP 2011, n°236, p. 333 ; note B. BOSSU, « La modification d'un protocole d'accord préélectoral doit être négociée », JCP S n°8, 27 février 2012, 1087. V. aussi Cass. Soc. 7 juillet 2010, n°09-60449, *inédit*, note J.-Y. KERBOURC'H, « Condition de validité d'un avenant au protocole électoral », JCP S n°38, 21 septembre 2010, 1375. Un arrêt *inédit* de 2012 souligne que les modifications du protocole doivent être utiles au bon déroulement des élections professionnelles, Cass. Soc. 28 mars 2012, n°11-19021, *inédit*.

¹²⁸ Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, Bull. civ. V 2009, n°157, RJS 08/2009, n° 728 p. 644 ; note J. - B. COTTIN, « L'établissement, cadre de mise en place du CHSCT, n'est pas une notion fonctionnelle » JCP S n°43, 20 octobre 2003, 1483. Art. L. 4613-4 C.trav. A défaut d'accord entre le comité d'entreprise ou d'établissement et l'employeur, le nombre des CHSCT ainsi que les mesures de coordination sont déterminés par l'inspecteur du travail, art. L. 4723-1 et R. 4723-1 C.trav., Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-60219, Bull. civ. V 2011, n° 207, note J.-B. COTTIN, « Le nombre de CHSCT de l'établissement de 500 salariés et plus ne peut être déterminé par accord collectif », JCP S n°45, 8 novembre 2011, 1508. Le choix réalisé est pour le moins discuté. En effet, les juges considèrent que le périmètre de mise en place du CHSCT correspond au même établissement distinct que pour la mise en place d'un comité d'entreprise mais ils distinguent leur modalité de reconnaissance et d'évolution, ce qui constitue une source de complexité dans la mise en œuvre des relations collectives.

¹²⁹ Art. L. 2333-5 C.trav. et art L. 2341-6 et L. 2341-10 C.trav. pour le groupe de contrôle de dimension européenne.

droit commun. Ces accords sont négociés soit par toute partie intéressée à la configuration du groupe¹³⁰, soit par un groupe spécial de négociation, lorsque le groupe possède une dimension européenne¹³¹. Ses conditions de validité sont incertaines¹³², même si l'analyse conduit à préconiser une exigence d'accord majoritaire¹³³. En cette hypothèse, les prérogatives des partenaires sociaux sont toutefois limitées puisque, comme le précise le texte de l'article L. 2333-5 du Code du travail, il s'agit de convenir d'une situation préexistante en application des dispositions légales¹³⁴. Une circulaire du 28 juin 1984

¹³⁰ Selon les dispositions de l'article L. 2333-5 C.trav. , l'accord est conclu avec les parties intéressées. Les juges de la Cour de cassation ont précisé que cette expression vise, pour la partie employeur , ceux à la direction du groupe, c'est-à-dire soit ceux à la direction centrale de l'entreprise dominante, soit à l'ensemble des directions des entreprises du groupe. Pour la partie salariés, cela inclut l'ensemble des organisations syndicales, peu importe leur représentativité. Néanmoins, cette qualité est sous-entendue car les organisations syndicales doivent avoir des élus au sein des instances représentatives du personnel dans une ou plusieurs entreprises. Cass. Crim. 11 juin 2002, n°01-81365, Bull. crim. 2002, n° 133, p. 489, RJS 2002, n°1251, p. 931, note A. MEJIAS de HARO, « Accord de configuration du groupe », Sem. Soc. Lamy, 2002, n°1089, pp. 12-13; Cass. Soc. 30 mars 2010, n°08-21199, Bull. civ. V 2010, n° 82, RJS 06/2010, n°528, pp. 459-460 ; D. 2010, p. 1026 ; note E. JEANSEN, « Négociation des accords relatifs au fonctionnement du comité de groupe », JCP S n°21, 25 mai 2010, 1206 ; note F. PETIT, « Quelles représentativités au niveau du groupe ? », Dr. Soc. 2010, pp. 865-866. V. aussi : J. -B. COTTIN, « Mettre en place un comité de groupe », Cah. DRH, 2013, n°196, pp. 30-45, spéc. p. 34. ; N. CATALA, « Rapport général », Sem. Soc. Lamy, 1985, n°266, Suppl., *Le comité de groupe, une institution en devenir*, pp. 3-13, spéc. p. 8. Le professeur Teyssie estime que les parties intéressées à la négociation collective incluent aussi les comités d'entreprises présents dans le groupe. V. B. TEYSSIE, *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, Litec, 9^{ème} Éd., 2014, n°824, p. 447-448.

¹³¹ Art. L. 2342-1 et s. C.trav. Le périmètre du groupe de dimension européenne fait également l'objet d'un accord collectif en application de l'article L. 2342-2 du Code du travail dont les parties sont le chef de l'entreprise dominante du groupe et un groupe spécial de négociation composé des représentants de salariés. La dérogation avec le droit commun se justifie par l'objet de l'accord qui revient tant à définir le champ d'action du comité que les contours de la collectivité de travail invitée à être représentée dans cette instance. De plus, la dimension européenne rend difficile l'exigence de représentativité des organisations syndicales, les différents états n'ayant pas les mêmes exigences en terme des conditions de négociation. Art. L. 2344-1 et R. 2344-1 C. trav. V. sur ce thème : A. TEISSIER, « Le contenu des accords instituant un comité d'entreprise européen », JCP S n°44, 2 novembre 2011, 1490 ; B. TEYSSIE, « Les acteurs de la négociation des accords relatifs à la création de comités d'entreprise européens », JCP S n°30-33, 2 août 2016, 1273.

¹³² Faute de précision légale, les conditions de majorité des accords de configuration répondent aux exigences du droit commun même si plusieurs modalités ont été reconnues. Ainsi, en raison de leur importance, et en contemplation du régime juridique avant la loi n°2008-789 du 20 août 2008, le juge a validé des accords unanimes. Cass. Crim. 11 juin 2002, *préc.* note A. MEJIAS de HARO, *préc.*

¹³³ L'accord majoritaire suppose la réunion des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles de l'entreprise ou de l'établissement. Cette condition emporte ainsi l'approbation de la majorité, ce qui le légitime davantage aux yeux des salariés. Cette option se justifie d'autant plus en raison de l'objet des périmètres présent au sein de la représentation du personnel. V. sur ce point : F. SARAMITO, « À la recherche d'une majorité dans la négociation collective », Dr. Ouvrier 2000, n°626, pp. 428-441, spéc. p. 433 ; G. BORENFREUND, « Négociation préélectorale et droit commun de la négociation collective », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 93-129, spéc. p. 106.

¹³⁴ L'article L. 2333-5 C.trav. précise que la définition du groupe se réalise en application des dispositions du présent chapitre, ce qui soumet la volonté des parties à la négociation collective à la définition légale de l'article L. 2331-1 C.trav. V. sur ce point: N. CATALA, « Rapport général », *art. préc. spéc.* p. 5. De plus, la procédure d'inclusion d'une entreprise par le groupe réglementée à l'article L. 2331-2 du Code du travail démontre aussi le peu de mains d'œuvre accordé aux partenaires sociaux.

prise en application des lois Auroux¹³⁵ précise aussi que la configuration du groupe ne saurait s'écarter des prescriptions légales que sur des points secondaires.

519. Toujours au sein de la représentation du personnel, le législateur a instauré, très récemment, une possibilité de transformer les périmètres par la voie négociée de manière assez considérable. Désormais, les partenaires sociaux, sur la base d'un accord majoritaire¹³⁶, peuvent regrouper au sein d'une seule instance le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT, ou seulement deux d'entre elles¹³⁷. Basé sur le modèle de la délégation unique du personnel, le regroupement conventionnel des instances représentatives du personnel¹³⁸ permet la négociation des conditions de fonctionnement de l'instance, de sa composition mais surtout de son périmètre d'implantation. Il est permis à l'employeur et aux organisations syndicales représentatives d'adopter l'organisation de la représentation du personnel la plus adaptée aux spécificités de l'entreprise possédant au moins trois cents salariés¹³⁹. Ainsi, dans les entreprises comportant des établissements distincts, l'instance de regroupement peut être mise en place au niveau d'un ou plusieurs établissements¹⁴⁰. L'instance peut aussi être mise en place au sein d'une UES dès lors qu'elle regroupe au moins trois cents salariés¹⁴¹.

520. C'est aussi par accord majoritaire que le législateur a introduit la négociation de certains périmètres présents au sein des règles relatives au licenciement

¹³⁵ Circulaire DRT n° 6 du 28 juin 1984 relative à l'application des dispositions concernant le comité de groupe dans la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, BOTM n° 84/31 p. 33-42. V. aussi : N. CATALA, *art. préc. spéc.* p. 5.

¹³⁶ Art. 18 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, *préc.* qui a créé l'article L. 2391-4 C. trav. V. sur ce point: F. PETIT, « Une représentation du personnel à la carte », *Dr. Soc.* 2016, pp. 544-549.

¹³⁷ Art. L. 2391 et s. C.trav.

¹³⁸ V. sur ce point : C. MATHURIN, A. HEILLY, S. BÉAL, « La réforme du dialogue social : une révolution dans la continuité ! », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1683, pp. 6-11 ; J.-Y. KERBOURC'H, « La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015 », *JCP S* n°41, 6 octobre 2015, 1353 ; F. PETIT, « Loi relative au dialogue social et à l'emploi : entre amélioration et simplification de la représentation collective des salariés », *Dr. Soc.* 2015, pp. 850-852 ; du même auteur « Une représentation du personnel à la carte », *Dr. Soc.* 2016, pp. 544-549 ; D. BOULMIER, « Les syndicats, commis de cuisine de la malbouffe sociale. À propos de la négociation conventionnelle sur les IRP, article 14 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 », *Dr. Soc.* 2015, pp. 861-867 ; J. DIRRINGER, « Bienvenue dans l'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique », *Dr. Ouvrier* 2016, n°811, pp. 56-65 ; H. de BRIER, « Les aménagements conventionnels des institutions représentatives du personnel après la loi 17 août 2015 », *RDT* 2016, pp. 599-610

¹³⁹ Audition de M. Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et de Mme Touraine, ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, sur le projet de loi relatif au dialogue et à l'emploi (AN, Commission des affaires sociales, CR n°46, p. 5). D'autres arguments d'ordre financier sont aussi invoqués puisque la concentration des instances engendre une rationalisation des coûts. V. J. DIRRINGER, *art. préc. spéc.* p. 58.

¹⁴⁰ Art. L. 2391-2 C.trav. Les modalités peuvent être différentes en fonction des particularités des établissements.

¹⁴¹ L'accord collectif sera conclu soit au niveau d'une ou plusieurs entreprises composant l'UES, soit au niveau de l'UES, art. L. 2391-4 C.trav.

pour motif économique. L'article L. 1233-24-2 du Code du travail prévoit la possibilité de négocier les périmètres de l'ordre des licenciements, du groupe de reclassement ainsi que ceux du plan de sauvegarde de l'emploi et de la procédure d'information-consultation des institutions représentatives du personnel¹⁴². Toutefois, seul le périmètre de l'ordre des licenciements fait l'objet d'un accord dérogatoire puisque l'article L. 1233-24-3 1° interdit toute dérogation à l'obligation de reclassement. Ces accords majoritaires complètent les accords de méthode de l'article L. 1233-21 du Code du travail déjà présents depuis 2003 pour aménager les conditions de la procédure de licenciement¹⁴³. Ces derniers répondent aux conditions de droit commun de la négociation¹⁴⁴. Les accords de mobilité interne tels qu'ils résultent de la loi de sécurisation de l'emploi¹⁴⁵ mais aussi les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences¹⁴⁶ ont pour objet principal ou accessoire, d'organiser la mobilité des salariés. En ce cas, les partenaires

¹⁴² Art. L. 1233-24 et s. C.trav. V. sur ce point : P. MORVAN, *Le nouveau droit social des Restructuration et licenciements économiques. Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*, Paris, Lexis Nexis, 2013 ; Y. TARASEWICZ, « À propos de la nouvelle procédure de licenciement collectif pour motif économique », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1592, pp. 61-64 ; F. GÉA, « Le droit du licenciement économique à l'épreuve de la sécurisation de l'emploi », *Dr. Soc.* 2013, pp. 210-222 ; G. COUTURIER, « Un nouveau droit des (grands) licenciements collectifs », *Dr. Soc.* 2013, pp. 814-826 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Les périmètres du PSE », *JCP S* n°19, 7 mai 2013, 1202, n°20 et 27 ; G. LOISEAU, « La sécurisation de l'emploi et la compétitivité des entreprises dans l'ANI du 11 janvier 2013 et sa transposition par l'avant-projet de loi du 11 février 2013 », *JCP S* n°8, 19 février 2013, 1084.

¹⁴³ La loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement (JO 31 décembre 1986, p. 15885) envisageait une possible réduction des délais de notification des licenciements par accord collectif sur les mesures de nature à éviter les licenciements, à en limiter le nombre ou à favoriser le reclassement des salariés. La loi n°2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques (JO 4 janvier 2003, p. 255) a instauré, à titre expérimental, la possibilité pour les partenaires sociaux d'aménager conventionnellement la procédure d'information/consultation des représentants du personnel en cas de grand licenciement collectif. La présence de ces accord est l'application de l'article 5 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 qui prévoit la possibilité pour les États membres de confier aux partenaires sociaux le soin de définir par accord les modalités d'information et de consultation des travailleurs. La loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (JO 19 janvier 2005, p. 864) a pérennisé ce type d'accord. V. sur ce point F. GAUDU, « Les accords de méthode », *Dr. Soc.* 2008, pp. 915-922. Depuis lors, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, transcrivant plus ou moins fidèlement les dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a profondément réformé les conditions dans lesquelles un accord collectif peut porter sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

¹⁴⁴ Art. L. 2231-1 et s. C.trav.

¹⁴⁵ Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (JO 16 juin 2013, p. 9958). V. sur ce point : J. GRANGÉ, « Les accords de mobilité interne », *JCP S* n°18-19, 6 mai 2014, 1185 ; P. -Y. VERKINDT, VERKINDT, « Les mobilités », *JCP S* n°25, 25 juin 2013, 1261 ; P. -H. ANTONMATTÉI, « L'accord de mobilité interne : il faut l'essayer ! », *Dr. Soc.* 2013, pp. 794-797 ; J. -F. CÉSARO, « Entre mobilité interne et mobilité externe à l'entreprise », *JCP S* n°11, 18 mars 2014, 1106 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Accords de mobilité interne : un rendez-vous manqué ? », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1592, pp. 47-48 ; D. SAADAT, « La mobilité du salarié entre négociation collective et contrat de travail », *Dr. Ouvrier* 2015, n°801, pp. 223-227.

¹⁴⁶ Art. L. 2242-16 à L. 2242-18 C. trav.

sociaux sont amenés à négocier le périmètre à l'intérieur duquel le salarié se déplace sans qu'une modification de son contrat de travail ait lieu¹⁴⁷.

521. Un choix prescrit par le juge. Outre les possibilités de négociation expressément établies par le législateur, les juges de la Cour de cassation ont aussi précisé plusieurs hypothèses où les transformations des périmètres peuvent se réaliser par la voie négociée. Ainsi, afin de pallier les effets de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 qui selon l'interprétation des juges a engendré un alignement des périmètres du comité d'établissement, de représentativité et de désignation des délégués syndicaux¹⁴⁸, les juges ont permis aux partenaires sociaux de déroger au périmètre de désignation des représentants syndicaux¹⁴⁹. Ce dernier peut contrevenir à celui de l'établissement distinct accueillant un comité d'établissement. La solution est permise par l'article L. 2141-10 du Code du travail qui autorise l'instauration de clauses conventionnelles plus favorables pour les conditions de désignation des délégués syndicaux. La solution a été confirmée et précisée à de nombreuses reprises. Tout d'abord, les juges de la Cour de cassation ont affirmé, dans un arrêt rendu le 14 novembre 2012¹⁵⁰, que les accords antérieurs à la loi

¹⁴⁷ Régis aux articles L. 2242-19 à L. 2242-18 du Code du travail, les accords de mobilité interne doivent définir une zone géographique d'emploi. V. A. FABRE, « De l'usage des dispositifs de mobilité dans les accords collectifs », Cah. Soc. 2015, n°270, pp. 55-60. La limite dans la détermination de ce périmètre repose sur le respect de la vie professionnelle et familiale des salariés (art. L. 2242-18 1° C. trav.).

¹⁴⁸ Cass. Soc. 13 juillet 2010, n°10-60148, Bull. civ. V 2010, n° 176, RJS 11/2010, n°860, p. 769, note B. GAURIAU, « Délégué syndical : mesure d'audience », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1402 et « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116; note F. PETIT, Dr. Soc. 2010, pp. 1133-1134 ; Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-60451, Bull. civ. V 2010, n° 256, RJS 01/2011, n°55, pp. 61-62 ; note E. JEANSEN, « Invitation à la négociation relative à la reconnaissance d'une UES et périmètre de désignation des délégués syndicaux », JCP S n°51, 21 décembre 2010, 1555 ; C. MÉNARD, Dr. Ouvrier 2011, n°752, pp. 197-203 ; note F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-422. Dans ce dernier arrêt, le juge ne modifie pas le périmètre de l'établissement distinct mais précise que la désignation d'un délégué syndical doit se faire dans l'établissement dans lequel est implanté le comité d'entreprise. Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, Bull. civ. V 2011, n° 120, RJS 07/2011, n°627, pp. 567-568 ; note L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1495, pp. 5-8 ; G. BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », RDT 2011, pp. 24-30 et « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419-426 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 141-144 ; P. RENNES, « Le cadre de désignation des délégués syndicaux : une combinaison téléologique », Dr. Ouvrier, 2011, n° 758, pp. 577-583 ; note L. DAUXERRE, « Syndicats-Élection d'un comité d'entreprise et désignation de délégués syndicaux : identité de périmètres », JCP S n°26, 28 juin 2011, 1314, V. aussi : Ph. MASSON, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1501, pp. 12-15.

¹⁴⁹ Cass. Soc. 23 juin 2010, n°09-60438, Bull. civ. V 2010, n° 150, RJS 10/2010, n°789 ; pp. 711-712, note B. GAURIAU, « Conditions de désignation d'un délégué d'établissement », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1403, note F. PETIT, « La localisation des adhérents de la section syndicale : entreprise ou établissement ? », Dr. Soc. 2010, pp. 1135-1136. À noter que dans le cadre d'une unité économique et sociale, les périmètres de mesure de la représentativité, de désignation du délégué syndical et de constitution de la section syndicale sont aussi alignés, Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°11-60089, 11-60090, 11-60091, inédits.

¹⁵⁰ Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-25433, *préc.*, Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°10-27490, *préc.*

n°2008-789 du 20 août 2008 prévoyant un périmètre plus restreint pouvaient toujours s'appliquer dans la mesure où ils assurent la présence des établissements définis par application « *des critères de la définition fonctionnelle* »¹⁵¹ de ce périmètre. Par cette formulation, la Cour de cassation a admis que le périmètre conventionnel recoupe les traits de la définition de l'établissement distinct antérieurement appliquée en jurisprudence¹⁵². Ce renvoi a été confirmé par la suite¹⁵³. La solution s'explique car la voie conventionnelle apparaissait comme la réponse aux critiques quant à l'éloignement du délégué syndical de la collectivité de travail suite à l'alignement de son périmètre de désignation à celui du comité d'établissement¹⁵⁴.

Pour autant, la solution est instable. Tout d'abord, sa portée est limitée car elle ne vaut que pour la désignation du délégué syndical, la mesure de la représentativité ne peut évoluer car ses conditions et son périmètre relèvent de l'ordre public absolu¹⁵⁵. Ensuite, les conditions de négociation de l'accord dérogatoire ne sont pas précisées laissant le champ libre à de nombreux doutes¹⁵⁶. Face à l'absence de règles juridiques, un renvoi aux conditions de droit commun s'opèrent. Toutefois, l'objet de configuration des périmètres de la représentation syndicale pourrait en contemplation de la représentation du personnel

¹⁵¹ F. PETIT, *note préc.* pp. 71-73, *spéc.* p. 73.

¹⁵² Cass. Soc. 2 octobre 2001, n°00-60170, Bull. civ. V 2001, n°296, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2001, pp. 1129-1130.

¹⁵³ Cass. Soc. 27 février 2013, n° 12-14228, *inédit*, RJS 05/2013, pp. 330-331. Ainsi, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est apprécié au regard de cette définition de l'établissement distinct : « *le périmètre de désignation doit s'entendre d'un regroupement sous la direction d'un représentant de l'employeur d'une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, peu important que le représentant de l'employeur ait le pouvoir de se prononcer sur ces revendications* ».

¹⁵⁴ Cf. *supra* § n°344 et s.

¹⁵⁵ Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, Bull. civ. V 2011, n° 9, RJS 03/2011, n°246, pp. 222-223 ; note I. ODOUL – ASOREY, « L'intangibilité du périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale », RDT 2011, pp. 255-257 ; note G. DEDESSUS-LE MOUSTIER, « Périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP G n°4, 24 janvier 2011, 173 ; B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-422. Le juge a, d'ailleurs, affirmé que la configuration conventionnelle du délégué syndical ne perturbe pas la mesure de l'audience syndicale. Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-72856, Bull. civ. 2010, V, n° 257 ; note F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-422 ; note B. GAURIAU, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116. V. aussi P. RENNES, « Le cadre de désignation des délégués syndicaux : une combinaison téléologique », *art. préc.* pp. 577-583.

¹⁵⁶ G. BORENFREUND, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419-426, *spéc.* p. 422.

répondre à des conditions de validité plus strictes, comme le suggèrent d'ailleurs certains auteurs¹⁵⁷.

La construction du régime juridique de cet accord dérogatoire a été ébranlée par l'intervention de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale¹⁵⁸ qui a posé une définition de l'établissement distinct pour la désignation du délégué syndical. Malgré cette intervention, les juges ont maintenu la voie négociée pour la transformation de l'établissement distinct¹⁵⁹. Il restait à traiter la question de l'impact de l'entrée en vigueur de la loi sur les accords en cours d'application. Dans un premier arrêt rendu le 18 mars 2015¹⁶⁰, le juge a validé les clauses antérieures à la loi qui prévoyaient un périmètre conforme à la définition légale. Dans un autre arrêt daté du 8 juillet 2015¹⁶¹, la présence permanente d'un représentant de la direction au sein d'un établissement n'a pas été jugé indispensable pour la conformité de l'établissement conventionnel. La précision a été encore plus conséquente dans un arrêt rendu le 31 mai 2016¹⁶². Dans cette affaire, l'employeur a demandé l'annulation de la désignation d'un délégué syndical faite en application d'un accord collectif d'entreprise qui stipulait que le périmètre de désignation devait être l'entreprise¹⁶³.

Face à la question de la survivance de l'accord collectif relatif au périmètre du délégué syndical, le juge a affirmé, dans un premier temps, que la désignation d'un délégué syndical dans un établissement conforme à la définition légale n'est qu'une faculté des organisations syndicales représentatives. Dans un second temps, il a été précisé que la définition de l'article L. 2143-3 alinéa 4 du Code du travail est d'ordre public. Ainsi, un

¹⁵⁷ G. BORENFREUND, *art. préc. spéc.* p. 422 ; cet auteur préconise l'unanimité puisque l'objet de la négociation implique la liberté syndicale et le principe de participation ayant valeur constitutionnelle. Néanmoins, ce même auteur souligne la difficulté liée à cette exigence, son obtention et sont l'application rendraient la perspective conventionnelle dépourvue d'effet. V. aussi du même auteur : « L'idée majoritaire dans la négociation collective », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 429-444.

¹⁵⁸ JO 6 mars 2014, p. 4848 ; V. notamment : N. ANCIAUX, G. TURPIN, « L'impact de la loi du 5 mars 2014 sur la désignation des délégués syndicaux », JCP S n°42, 14 octobre 2014, 1392.

¹⁵⁹ Cass. Soc. 1^{er} avril 2015, n°13-27068, *inédit*.

¹⁶⁰ Cass. Soc. 18 mars 2015, n°14-16596, *inédit*, note S. BÉAL, M. MARGUERITE, « Périmètre de désignation des délégués syndicaux », JCP S n°23, 9 juin 2015, 1199.

¹⁶¹ Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60737, *inédit*, note F. CANUT, « Notion d'établissement distinct pour la désignation de délégués syndicaux », Cah. Soc. 2015, n°277, p. 451.

¹⁶² Cass. Soc. 31 mai 2016, n°15-21175, *à paraître*, note F. CANUT, *préc.* ; JCP S n°23, 14 juin 2016, 243 ; note Y. PAGNERRE, « Périmètre de désignation d'un délégué syndical et d'un représentant de section syndicale », JCP S n°30-33, 2 août 2016, 1280, note I. ODOUL-ASOREY, « L'établissement distinct périmètre de désignation d'un délégué syndical », RDT 2016, pp. 575-576. V. aussi : Cass. Soc. 12 avril 2016, n°15-60200, *inédit*.

¹⁶³ Il précisait aussi que l'article L. 2143-3 alinéa 4 du Code du travail ne prévoit pas un périmètre de désignation impératif.

accord collectif d'entreprise conclu avant l'entrée en vigueur de la loi qui se réfère à un périmètre de désignation d'un délégué syndical identique à celui des élections du comité d'entreprise ne peut priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement au sens du Code du travail. La définition légale prévaut. Comme le précise Florence Canut, bien que la solution ne le mentionne pas expressément, l'on peut songer que la définition légale de l'établissement relève d'un ordre public absolu¹⁶⁴, ce qui a l'avantage de contourner l'épineuse appréciation du périmètre le plus favorable pour la désignation du délégué syndical¹⁶⁵. D'autres auteurs, précisent qu'un accord collectif peut autoriser la désignation dans un périmètre correspondant à un niveau inférieur à l'établissement distinct tel qu'il est défini par la loi¹⁶⁶. Dès lors, les accords collectifs prévoyant un périmètre qui répond aux exigences de la définition légale resteront en vigueur¹⁶⁷, ce qui ne semble pas être le cas pour les autres, notamment, ceux qui établissent un alignement avec le périmètre du comité d'entreprise.

522. Cet aperçu des différentes interventions des partenaires sociaux témoigne de la portée accordée à la voie négociée mais aussi de son essor. Son importance est d'abord quantitative car de très nombreux périmètres peuvent être négociés mais aussi d'un certain point de vue qualitatif car les partenaires sociaux ont davantage de prérogatives pour moduler les contours des périmètres. L'importance des hypothèses de négociation des (re)configurations des périmètres soulève aussi la question de leur prévalence. Ainsi, est-il possible de laisser aux partenaires sociaux la disponibilité des périmètres du droit du travail ?

¹⁶⁴ F. CANUT, *note préc.*

¹⁶⁵ La difficulté de la question provient de la double attribution des délégués syndicaux.

¹⁶⁶ I. ODOUL-ASOREY, *note préc.* p. 576; H. de BRIER, « Les aménagements conventionnels des institutions représentatives du personnel après la loi 17 août 2015 », RDT 2016, pp. 599-610. Cette perspective implique de considérer que la définition relève d'un ordre public social et qu'une implantation de proximité est plus favorable pour le salarié. C'est une faveur accordée au rôle de revendication du délégué syndical qui prévaut alors. Cette conception avait déjà été abordée au préalable par Frank Petit. F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-422.

¹⁶⁷ Certains auteurs précisent que la loi offre une définition du périmètre qui peut être dérogée par un accord collectif qui prévoit un périmètre de l'établissement distinct correspondant à celui de la mesure de la représentativité du délégué syndical. Mais un accord collectif peut aussi prévoir un périmètre plus restreint et dont les contours seraient différents des critères posés par l'article L. 2143-3 alinéa 4 du Code du travail. V. I. ODOUL-ASOREY, *note préc.* p. 576.

Section 2 – Vers une primauté de la voie négociée ?

523. Le recensement des différentes hypothèses de transformation des périmètres a mis en exergue une certaine importance de la voie négociée. Ce constat pose la question d'une primauté de la voie négociée pour la transformation des périmètres. L'analyse de certaines dispositions et notamment, de certaines décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation témoigne de l'émergence de la proposition (§1). Néanmoins, l'examen d'autres mécanismes comme celui de l'ordre des licenciements tel qu'il ressort de la loi Macron¹⁶⁸ atteste de la présence de nombreuses difficultés d'application, ce qui rend la perspective encore inaboutie (§2).

§ 1 – Une perspective émergente

524. L'idée d'une primauté de la voie négociée par rapport à la voie unilatérale pour la transformation des périmètres trouve son ancrage dans de nombreux dispositifs qui œuvrent, d'une part, pour une souplesse des conditions de la négociation collective, et d'autre part, pour une prévalence de la voie négociée par rapport à la décision unilatérale.

525. La promotion des conditions de la négociation collective. Considérer l'émergence d'une primauté de la voie négociée de la transformation des périmètres relève tout d'abord d'une promotion de ce mécanisme. Par exemple, le ministère du travail n'hésite pas à afficher un encouragement pour la négociation de la procédure des grands licenciements et du plan de sauvegarde de l'emploi¹⁶⁹. Cela se traduit notamment par une simplification de ses conditions. Le recensement des multiples hypothèses de transformations négociées a montré que, dans de nombreux cas, des modalités assez strictes étaient exigées comme, par exemple, une condition de validité liée à l'unanimité¹⁷⁰. Pourtant, il semble que ces modalités tendent à évoluer en faveur du droit

¹⁶⁸ Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (JO 7 août 2015, p. 13537).

¹⁶⁹ Instruction DIRRECTE 29 juin 2013.

¹⁷⁰ Par exemple : pour la détermination des établissements distincts pour la mise en place des instances représentatives du personnel : Cass. Soc. 10 juin 1997, n°96-60118, 96-60200, Bull. civ. V 1997, n°215, p. 155, RJS 07/1997, n°843 ; note G. BORENFREUND, Dr. Soc. 1997, pp. 987-988 ; pour les accords de configuration du groupe de contrôle : Cass. Crim. 11 juin 2002, n°01-81365, Bull. crim. 2002, n° 133, p. 489, RJS 2002 n°1251, p. 931, note A. MEJIAS de HARO, « Accord de configuration du groupe », Sem. Soc. Lamy, 2002, n°1089, pp. 12-13 ; pour la détermination de l'UES : Cass. Soc. 23 juin 1988, n°87-

commun, c'est-à-dire vers des conditions plus souples, plus simples à mettre en œuvre. Cela peut être considéré comme une faveur offerte à la négociation de la configuration des périmètres. Ce mouvement s'est illustré de manière topique pour la détermination et la transformation du périmètre de l'UES.

526. L'exemple de l'UES. Introduit en 1982¹⁷¹, l'article L. 2322-4 du Code du travail prévoit que l'UES peut être reconnue par voie conventionnelle. Initialement liée à la représentation du personnel, l'UES devait uniquement « *favoriser la mise en place des organes de la représentation institutionnelle dans des conditions qui permettent aux salariés de bénéficier des garanties qui s'attachent à l'appartenance au même espace économique et social* »¹⁷². L'accord de reconnaissance de l'UES a, très logiquement¹⁷³, adopté les règles de l'accord préélectoral¹⁷⁴. Fort difficile à obtenir, cette condition n'emportait pas la faveur et de nombreuses critiques se sont soulevées. Rien ne fondait les exigences de conclusion de ces accords. Les conditions du protocole d'accord préélectoral sont d'autant moins pertinentes que l'UES s'est émancipée de la représentation du

60245, Bull. civ. V 1988, n° 392, p. 254. V. J. SAVATIER, « Problèmes posés par la reconnaissance d'une unité économique et sociale », Dr. Soc. 1997, p. 347; Cass. Soc. 13 juin 1989, n°88-60556, Bull. civ. V 1989, n° 435, p. 265 ; Cass. Soc. 18 février 2004, n°03-60051, *inédit* ; Cass. Soc. 31 janvier 2007, n°06-60097, *inédit* ; Cass. Soc. 31 mars 2009, n°08-60494, Bull. civ. V 2009, n° 96, D. 2009, p. 2128 ; note J-S. LIPSKI, « Modalités de reconnaissance d'une unité économique et sociale », JCP S n°43, 20 octobre 2009, 1475. V. aussi : A. COEURET, « Du nouveau sur la reconnaissance de l'unité économique et sociale ? », RJS 10/2009, pp. 671-675.

¹⁷¹ Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel (JO 29 octobre 1982, p. 3255).

¹⁷² B. BOUBLI, « L'UES dans un conflit de logiques ; logique contentieuse et logique institutionnelle », JCP S n°13, 27 mars 2012, 1131.

¹⁷³ Les juges ont marqué toutefois une hésitation car les premières décisions de justice ne faisaient référence qu'à « *une convention entre tous les partenaires sociaux* », Cass. Soc. 23 juin 1988, n°87-60245, Bull. civ. V 1988, n° 392, p. 254. V. J. SAVATIER, « Problèmes posés par la reconnaissance d'une unité économique et sociale », Dr. Soc. 1997, pp. 347 et s.

¹⁷⁴ Toutes les organisations syndicales représentatives des salariés présentes dans toutes les entités de l'UES devaient être invitées à la négociation. Cass. Soc. 4 juillet 1990, n°89-60035, Bull. civ. V 1990, n° 351 p. 210; note G. BORENFREUND, D. 1992, p. 286 ; Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-60451, Bull. civ. V, 2010, n° 256, note E. JEANSEN, « Invitation à la négociation relative à la reconnaissance d'une UES et périmètre de désignation des délégués syndicaux », JCP S n°51, 21 décembre 2010, 1555, note MÉNARD, Dr. Ouvrier 2011, n°752, pp. 197-203 ; F. PETIT, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, p. 414. La condition d'unanimité était exigée en raison de la composition des collèges électoraux (Cass. Soc. 23 juin 1991, n°96-44717, Bull. civ. V 1999, n° 302, p. 217). V. B. BOUBLI, « Unité économique et sociale : état des lieux – souhaits et réformes (II). Le droit de la reconnaissance de l'UES », Sem. Soc. Lamy 2004, n° 1157, p. 6-9 ; J. SAVATIER, « Le dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs de travail », Dr. Soc. 2004, pp. 944-952 ; A. COUÉRET, « L'avenir de l'UES conventionnelle », Sem. Soc. Lamy 2005, n°1220, p. 6-10. Quelques arrêts ont admis quelques souplesses quant à l'exigence de l'unanimité : Cass. Soc. 8 novembre 2006, n°05-60283, Bull. civ. V 2006, n° 333 p. 323, note B. GAURIAU, « Élections professionnelles : protocole d'accord préélectoral », JCP S n°11, 13 mars 2007, 1174. V. aussi : L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Les élections professionnelles depuis la loi du 20 août 2008 : révolution ou statut quo ? », Dr. Soc. 2011, pp. 82-88 et de la même auteure, « L'UES a franchi le gué », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1472, pp. 6-11.

personnel¹⁷⁵. Sous l'impulsion de la loi n°2008-789 du 20 août 2008¹⁷⁶, le juge a débuté un mouvement d'émancipation de l'UES du domaine électoral. Tout d'abord, l'évolution a concerné les conditions procédurales de la reconnaissance judiciaire de l'UES. Suite à une construction progressive¹⁷⁷, les juges de la Cour de cassation ont proclamé que toutes les décisions judiciaires relatives à la reconnaissance de l'UES sont susceptibles d'appel¹⁷⁸. Ce droit au double degré de juridiction ne vaut que pour les litiges en dehors de la matière électorale où les décisions sont rendues en premier et dernier ressort¹⁷⁹. Par la suite, les juges ont affirmé que la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral n'était plus une exigence, les parties à la négociation sont celles de droit commun¹⁸⁰. Enfin, dans un arrêt de 2013¹⁸¹, les magistrats ont confirmé cette orientation sans

¹⁷⁵ Néanmoins, la jurisprudence a affirmé que l'utilité de l'UES s'apprécie au moment de la mise en œuvre des institutions représentatives du personnel. Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43875, Bull. civ. V 2008, n°255, RJS 03/2009, n°254, p. 219-220 ; note M.-L. MORIN, P. RENNES, « L'unité économique et sociale : personnalité morale et qualité d'employeur », Dr. Ouvrier 2009, n°728, pp. 117-125 ; note G. BLANC-JOUVAN, « Une UES n'a pas la personnalité morale », JCP S n°13, 24 mars 2009, 1140 ; note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2009, pp. 500-503 ; note B. LARDY-PÉLISSIER, « L'UES ne peut avoir la qualité d'employeur », RDT 2009, pp. 228-230 ; note F. PETIT, « L'unité économique et sociale n'a pas la personnalité juridique », D. 2009, pp. 986-989. V. aussi :

¹⁷⁶ JO 21 août 2008, p. 13064.

¹⁷⁷ Dans un arrêt du 2 juin 2004, les juges ont reconnu la possibilité de déterminer les contours de l'UES avant la mise en place des institutions représentatives du personnel devant le juge d'instance (Cass. Soc. 2 juin 2004, n°03-60135, Bull. civ. V 2004 V, n° 157 p. 148, note DUQUESNE, « Action directe en reconnaissance de l'unité économique et sociale », JCP E n°28-29, 8 juillet 2004, 1060 ; C. CAPMAS-BENOIST, « La portée de la reconnaissance d'une UES », Sem. Soc. Lamy 2005, n°1205, pp. 5-9 ; Cass. Avis n°0070005P, 19 mars 2007, n° 06-00020, *inédit*). Par la suite, les magistrats ont certifié l'accès au double degré de justice, en l'absence de texte contraire pour les jugements relatifs à l'existence d'une UES. Cass. Soc. 12 septembre 2007, n°06-60275, Bull. civ. V 2007, n° 129, note L. DAUXERRE, « Unité économique et sociale : voies de recours contre le jugement statuant sur l'existence d'une UES en dehors de tout contentieux électoral », JCP S n° 43, 23 octobre 2007, 1817 ; note T. GRUMBACH, « La compétence du tribunal d'instance en matière d'unité économique et social au cœur d'un conflit de logique », RDT 2007, pp. 743 et s. ; J. SAVATIER, « Le contentieux de la reconnaissance d'une unité économique et sociale », Dr. Soc. 2007, p. 1248.

¹⁷⁸ Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-20232, Bull. civ. V 2012, n° 37, RJS 04/2012, n°359, pp. 308-309 ; note T. GRUMBACH, « La généralisation de l'ouverture de l'appel pour le contentieux de l'UES : un effet collatéral de la loi du 20 août 2008 », RDT 2012, pp. 168-172, note J. -E. TOURREIL, « L'action en reconnaissance d'une UES est toujours susceptible d'appel », JSL, n°317, 8 mars 2012, p. 16 ; B. BOUBLI, « L'UES dans un conflit de logiques ; logique contentieuse et logique institutionnelle », JCP S n°13, 27 mars 2012, 1131.

¹⁷⁹ Art. R. 2314-27 C. trav. ; art. L. 2231-11 C. trav.

¹⁸⁰ Cass. Soc. 31 mars 2009, n°08-60494, Bull. civ. V 2009, n° 96, D. 2009, p. 2128 ; note J. -S. LIPSKI, « Modalités de reconnaissance d'une unité économique et sociale », JCP S n°43, 20 octobre 2009, 1475. V. aussi : A. COEURET, « Du nouveau sur la reconnaissance de l'unité économique et sociale ? », RJS 10/2009, pp. 671-675.

¹⁸¹ Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°13-12712, Bull. civ. V 2013, n° 266, RJS 01/2014, p. 37 ; note F. PETIT, « La négociation de la composition et du périmètre de l'unité économique et sociale, Dr. soc. 2014, p. 186 ; note G. GUILLON, E. PIEKUT, « Reconnaissance conventionnelle d'une unité économique et sociale : le protocole d'accord préélectoral n'est plus, vive l'accord collectif », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1617, pp. 11-13 ; note J. -E. LIPSKI, « La reconnaissance conventionnelle d'une unité économique et sociale s'effectue par accord collectif de droit commun », JCP S n°8, 25 février 2014, 1087 ; note I. ODOUL-ASOREY, « La reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et

ambiguïté. Face au choix entre le régime du protocole d'accord préélectoral ou celui du droit commun, les juges ont opté pour les conditions de droit commun¹⁸². Outre cet exemple de l'UES, d'autres accords répondent aux conditions de droit commun comme celui relatif à la désignation des délégués syndicaux¹⁸³.

Cette orientation envers des conditions de droit commun qui s'avère moins exigeante quant à leur réalisation démontre une volonté de rendre plus accessible la négociation de la configuration des périmètres. Certains auteurs ont évoqué les bienfaits de la simplicité associée au respect de la légitimité marquée par le droit d'opposition¹⁸⁴, l'UES devient un « *espace de droit fidèle à la réalité de la communauté de travail relevant de sociétés différentes* »¹⁸⁵. Cette évolution est encore plus favorable en raison des dispositions de la loi « Travail » qui sécurise et favorise la négociation d'entreprise en imposant la voie de l'accord majoritaire¹⁸⁶, ce qui répond aux critiques quant au manque de légitimité des accords de droit commun relatifs à un sujet si essentiel que celui de la configuration des périmètres¹⁸⁷. Au-delà de ce premier aspect accordant une faveur à la négociation collective, l'émergence de sa primauté provient d'un certain nombre de dispositifs qui impose la négociation collective des périmètres.

527. Une primauté accordée dans plusieurs dispositifs. L'émergence de la voie négociée trouve également ancrage dans de nombreux dispositifs qui retiennent uniquement ou prioritairement cette voie. La voie négociée est prioritaire lorsqu'il s'agit de déterminer la configuration des périmètres au sein de la représentation du personnel. L'autorité administrative et, encore plus, l'employeur n'ont que des compétences subsidiaires¹⁸⁸. Par exemple, ce n'est qu'à défaut de protocole d'accord préélectoral, que

sociale », RDT 2014, p. 276. V. pour une confirmation : Cass. Soc. 30 juin 2015, n°14-12522, *inédit* ; Cass. Soc. 11 juillet 2016, n°14-50036, *inédit*.

¹⁸² Cass. Soc. 14 novembre 2013, *préc* : ces opérations ne relèvent pas « *du protocole d'accord préélectoral mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES* ».

¹⁸³ Cass. Soc. 24 novembre 2004, n°03-60112, Bull. civ. V 2004, n°302, p. 273, note J. SAVATIER, Dr. Soc. 2005, p. 232.

¹⁸⁴ C. GUILLON, E. PIEKUT, *note préc.* pp. 11-13

¹⁸⁵ J. CRÉDOZ-ROSIER, « La reconnaissance de l'UES : des interrogations après la loi du 20 août 2008 », JCP S n°25, 19 juin 2012, 1268.

¹⁸⁶ Art. L. 2232-12 C.trav. J. - D. COMBREXELLE, La négociation collective, le travail et l'emploi, Septembre 2015, pp.104-105 : « *Ce dernier [l'accord majoritaire] présente des avantages dans la mesure où il est de nature à légitimer les accords aux yeux des salariés et à responsabiliser les organisations syndicales. Il est aussi la contrepartie nécessaire à toutes les évolutions proposées de l'accord d'entreprise tant en ce qui concerne son contenu que sa place et son positionnement par rapport à l'accord de branche.* ».

¹⁸⁷ V. notamment : I. ODOUL-ASOREY, *note préc. spéc.* p. 276.

¹⁸⁸ Art. L. 2314-31 C. trav.; art. L. 2322-5 C.trav. : art. L. 2327-7 C.trav.

l'autorité administrative peut déterminer les conditions de la représentation de site¹⁸⁹. Même chose pour la détermination du périmètre de l'ordre des licenciements, la primauté est donnée aux conventions et accords collectifs.

La faveur accordée à la voie négociée s'illustre aussi dans l'article L. 2141-10 alinéa 2 du Code du travail qui énonce « *Aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur* ». Sur la base de ce texte et des conditions de désignation du délégué syndical, les juges de la Cour de cassation ont précisé que « *si une convention ou un accord collectif peut prévoir un périmètre pour la désignation du délégué syndical distinct de celui défini par les dispositions du Code du travail, en revanche, ni un usage, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier ces dispositions* »¹⁹⁰.

D'autres dispositifs encore marquent également la primauté de la voie négociée. Par exemple, le contrôle exercé à l'accord majoritaire qui détermine le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et le périmètre de l'ordre des licenciements ne relève que d'une validation alors que le document unilatéral doit être entièrement et précisément homologué par l'autorité administrative¹⁹¹. La différence réalisée entre les voies unilatérales et négociées s'illustrent aussi en jurisprudence¹⁹². La configuration du périmètre de l'ordre des licenciements témoigne de cet état. En effet, les juges de la Cour de cassation ont, notamment dans la décision *Sony* du 15 mai 2013¹⁹³, reprise par des arrêts du 14 octobre 2015¹⁹⁴ et du 17 février 2016¹⁹⁵, confirmé la légitimité des partenaires sociaux dans la détermination des périmètres de l'ordre des licenciements. À l'exception des licenciements donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi¹⁹⁶, seul un

¹⁸⁹ Art. L. 2312-5 alinéa 2 C.trav.

¹⁹⁰ Cass. Soc. 10 mai 2012, n°11-21388, Bull. civ. V 2012, n°144, RJS 07/2012, n°637, pp. 546-547 ; E. JEANSEN, « Dérogation au périmètre de désignation du délégué syndical », JCP S, n°37, 1373 ; Cass. Soc. 1^{er} avril 2015, n°13-27068, *inédit*.

¹⁹¹ Art. L. 1233-57-1 et L. 1233-57-3 C.trav.

¹⁹² Cf. *supra* § n°500 et s.

¹⁹³ Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458 à 11-27472, Bull. civ. V 2013, n°121, obs. A. FABRE, « L'application des critères d'ordre de licenciement au niveau de l'entreprise : le choix de la solidarité », RDT 2013, pp. 559-563 ; note F. CHAMPEAUX, « Le périmètre d'application de l'ordre des licenciements », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1585, pp. 5-6 ; note R. WEISSMANN, « Ordre des licenciements : cadre d'application », RJS 07/2013, pp. 449-452.

¹⁹⁴ Cass. Soc. 14 octobre 2015, n°14-14339, à paraître, RJS 12/2015, pp. 743-744, note P. MORVAN, « Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements », JCP S n°5, 9 février 2016, 1048.

¹⁹⁵ Cass. Soc. 17 février 2016, n°14-23963, *inédit*.

¹⁹⁶ En ce cas, le document unilatéral de l'employeur peut prévoir un périmètre distinct de l'entreprise dans la limite de la zone d'emploi. Art. L. 1233-5 C. trav.

accord collectif, conclu au moins au niveau de l'entreprise, peut instituer un périmètre distinct de l'entreprise.

Ces décisions démontrent également la primauté de la voie négociée par la diminution du contrôle du juge. Cette évolution a été formulée dans l'arrêt du 14 octobre 2015¹⁹⁷. Dans cette affaire, le périmètre d'application de l'ordre des licenciements, défini par un accord collectif, pouvait recouper les frontières « *d'une agence, d'une bureau ou du site technique, siège social, plate-forme technique* ». Une salariée conteste l'imprécision de la clause. La variabilité des espaces visés faisait dépendre le licenciement d'une partie de l'entreprise, l'objectivité requise pour l'ordre des licenciements n'était pas suffisamment présente. Par le rejet du pourvoi, les juges de la Cour de cassation ont consacré la possibilité de déroger à l'application des critères au niveau de l'ensemble de l'entreprise par un accord collectif déjà évoqué. Mais est également précisé que le périmètre tel qu'il résulte de l'accord collectif s'impose au juge : « *il n'appartient pas aux tribunaux de contester, notamment, le caractère excessivement restreint du périmètre dessiné par la volonté des partenaires sociaux* »¹⁹⁸. En cela, est affirmée l'intervention des partenaires sociaux. Or, cette évolution si elle s'inscrit dans le développement actuel de la pratique de la négociation collective¹⁹⁹ et dans une incitation européenne²⁰⁰ n'est pas propre aux

¹⁹⁷ Cass. Soc. 14 octobre 2015, *préc.* note P. MORVAN, *préc.*

¹⁹⁸P. MORVAN, note sous Cass. Soc. 14 octobre 2015, *préc.*

¹⁹⁹ De nombreuses réflexions ont été menées ces dernières années sur l'essor de la négociation collective. V. par exemple : J. BARTHÉLÉMY, G. CETTE, *Réformer le droit du travail*, Paris, Odile Jacob, 2015, pp. 72-73 des mêmes auteurs, « Réformer le droit social », *Dr. Soc.* 2016, pp. 400-404 ; J. - D. COMBEXELLE, *La négociation collective, le travail et l'emploi*, Septembre 2015, pp. 47 et s. et p. 81 ; INSTITUT MONTAIGNE, *Sauver le dialogue social, Priorité à la négociation collective*, Septembre 2015, pp. 29 et s. B. MARTINOT, F. MOREL, *Un autre droit du travail est possible*, Paris, Fayard, 2015, pp. 61-63 ; du même auteur, « Le renouveau du dialogue social passe par l'entreprise », *Dr. Soc.* 2016, pp. 405-409 ; J-E. RAY, « Trois rapports, pour quelle refondation ? », *Dr. Soc.* 2016, pp. 410-417. V. aussi R. BADINTER, A. LYON-CAEN, *Le travail et la loi*, Paris, Fayard, 2015, p. 80 ; G. FRANCOIS, « Promouvoir la négociation collective d'entreprise », *JCP S* n°21, 31 mai 2016, 1183 ; F. FAVENNEC-HÉRY, « Vers l'émergence d'un ordre juridique conventionnel ? », *JCP S* n°26, 30 juin 2015, 1237. Alain Supiot, dans la nouvelle préface de son ouvrage *Au-delà de l'emploi*, précise en quoi devrait consister la réforme du droit du travail : « *étendre considérablement le champ de la négociation collective d'entreprise en réduisant celui de l'ordre public et en limitant la capacité de résistance éventuelle que les salariés tirent de leur contrat individuel* ». A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe : rapport de la commission des communautés européennes*, Paris, Flammarion, 1999 – Préface 2016, pp. XX et XXI. Il en fait également la critique en énonçant l'absence de nouveauté en citant notamment le constat du rapport Combexelle sur une négociation non adaptée aux exigences d'une économie moderne et mondialisée. V. J.-D. COMBEXELLE, *op. cit.*, p. V. aussi 48. E. PESKINE, « Le droit du travail à la croisée des chemins », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1691, pp. 12-15. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (JO 9 août 2016) est une première application de ces réflexions. Ce travail réflexif sur la négociation collective et l'avenir du droit du travail est encore encouragé. V. J.-D. COMBEXELLE, « Les abords du rapport "La Politique du travail" », *Dr. Soc.* 2016, pp. 395-399.

²⁰⁰ Le recours à la négociation collective est aussi encouragé par le droit social de l'Union Européenne. Par exemple, l'article 5 de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002

accords de configuration. Ces derniers s’inscrivent dans un mouvement de réflexion sur la décision de l’employeur.

528. Un renouvellement de la théorie de la décision en droit du travail. La primauté de la voie négociée est également présente dans d’autres domaines du droit du travail. L’un des exemples topiques est peut être celui des conditions d’octroi d’avantages catégoriels. Ainsi, la Haute juridiction a opéré une distinction quant aux effets de l’octroi d’avantages catégoriels selon qu’ils le soient par convention ou accord collectif ou par décision unilatérale. La voie négociée permet une présomption de justification alors que la décision unilatérale de l’employeur doit être justifiée par une raison objective et pertinente de justifier les différences de traitement. Les juges de la Cour de cassation a reconnu cette solution, tout d’abord, pour des différences de traitement entre des salariés relevant de catégories professionnelles distinctes²⁰¹, puis par des salariés occupant des fonctions distinctes au sein d’une même catégorie professionnelle²⁰². Très récemment, les juges de la Haute juridiction ont reconnu la possibilité d’instituer des différences de traitement par un accord d’établissement pour des salariés appartenant à une même entreprise mais relevant d’établissements différents²⁰³. La solution vient, en ce cas, en contradiction avec l’exigence de critères objectifs et pertinents nécessaires à la justification de la différence traitement²⁰⁴. L’insistance des juges de la Cour de Cassation

établissant un cadre général relatif à l’information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JOCE n° L 080 du 23 mars 2002, p. 0029-0034) accorde une large place aux partenaires sociaux dans l’opération d’information consultation. Ces dispositions permettent aux états membres d’organiser la négociation au niveau approprié y compris au niveau de l’entreprise et de l’établissement et le soin de définir librement à tout moment par voie d’accord négocié ces modalités.

²⁰¹ Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22179, 13-25437, 13-14773, Bull. civ. V 2015, n°8 : « *Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d’accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l’habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu’il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu’elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle* », J.-H. HUGLO, concl., « Statut catégoriel et principe d’égalité de traitement : le pouvoir restitué aux partenaires sociaux », RJS 03/2015, p. 155 ; note P.-H. ANTONMATTÉI, « Avantages catégoriels d’origine conventionnelle et principe d’égalité de traitement : l’avis de tempête est levé ! », Dr. Soc. 2015, pp. 351-354 ; note J. DANIEL, « Différences de traitement entre catégories professionnelles : la justification n’évite pas le soupçon », JCP S n°7, 17 février 2015 ; note A. FABRE, « Les négociateurs sociaux “seuls juges” du principe d’égalité », Dr. Soc. 2015, pp. 237-247. V. aussi Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°15-1386, à paraître, note F. DUMONT, « L’engagement unilatérale de l’employeur source d’inégalité de traitement : strict contrôle du juge », JCP S n°42, 25 octobre 2016, 1362, F. CHAMPEAUX, « Le coût de la vie peut justifier une différence de traitement », Sem. Soc. Lamy 2016, n°1737, pp. 9-10.

²⁰² Cass. Soc. 8 juin 2016, n°15-11324, à paraître.

²⁰³ Cass. Soc. 3 novembre 2016, n°15-18844, à paraître. V. Liaisons sociales Quotidien, 7 novembre 2016, n°17195.

²⁰⁴ Cass. Soc. 21 juin 2009, n°07-43452; Bull. civ. V, 2009, n° 15, note Th. AUBERT-MONPEYSSSEN, « Égalité salarié et pluralité d’établissements », RDT 2009, pp. 321-322 ; C. RADÉ, « Variations autour de la justification des atteintes au principe à travail égal, salaire égal » », Dr. Soc. 2009, pp. 399-409 ; note J. -

dans ces différentes solutions sur la qualité de l'accord signé par des organisations représentatives souligne la légitimité des accords collectifs. Par exemple, les accords d'établissements, en ce qu'ils s'appuient sur une légitimité basée sur la représentativité mesurée au sein de ce périmètre, sont autorisés à instaurer une différence de traitement justifiée. C'est en cette qualité qu'est justifiée la distinction opérée avec la décision unilatérale de l'employeur. Ainsi, la prévalence accordée à l'intervention des partenaires sociaux suscite d'autres réflexions quant à la théorie de la décision de l'employeur.

En effet, « *sans le fondement d'une norme négociée, cette faculté dérogatoire ne pourra pas être mise en œuvre par l'employeur* »²⁰⁵. Présentée ainsi, la norme négociée²⁰⁶ devient nécessaire pour l'émission de la décision de l'employeur. Plus encore, elle lui attribue une certaine forme d'habilitation en raison du supplément de légitimité qu'elle possède. C'est alors une perspective de cogestion ou de codécision qui pourrait se dessiner par la primauté de la voie négociée²⁰⁷. Comme l'explique Frédéric Géa, « *une théorie renouvelée de la décision de l'employeur consistera à distinguer deux types de décisions (unilatérales) : celles qui sont adossées à – donc habilitées par – une norme négociée, d'un côté, et celles qui ne le sont pas, d'un autre côté* »²⁰⁸. Autrement dit, une différence se pose entre les décisions de l'employeur « *qui bénéficie(nt) d'une habilitation par une norme négociée et les autres, et à assurer la primauté des premières sur les secondes* »²⁰⁹. Ainsi, la primauté de la norme négociée provient de sa fonction de légitimation.

Néanmoins, une limite doit être posée. En effet, le juge tend à se désengager du contrôle des accords collectifs comme le démontre la décision du 14 octobre 2015. Or, cette perspective, dénoncée là encore par Frédéric Géa, n'est pas souhaitable. Si les conventions et accords collectifs peuvent primer en raison de la légitimité qu'ils portent, ils ne peuvent être écartés de tout contrôle de leur légalité²¹⁰.

F. CÉSARO, « L'égalité entre établissements d'une même entreprise », JCP S n°14, 31 mars 2009, 1151 ; Cass. Soc. 5 mai 2010, n°08-45502, *inédit*; Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-22644, *inédit*, RJS 02/2013, n°126, pp. 140-141.

²⁰⁵ F. GÉA, « Le juge et l'accord collectif : quels changements ? », Sem. Soc. Lamy 2016, n°1717, pp. 5-9, *spéc.* p. 7.

²⁰⁶ F. GÉA, « La dialectique du légal et du négocié. Sens et non-sens d'un paradoxe », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1508, Suppl., *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 49-56, *spéc.* p. 54.

²⁰⁷ F. GÉA, *art. préc.* p. 6; H. de BRIER, « Les aménagements conventionnels des institutions représentatives du personnel après la loi 17 août 2015 », RDT 2016, pp. 599-610, *spéc.* p. 610.

²⁰⁸ F. GÉA, *art. préc. spéc.* p. 7.

²⁰⁹ F. GÉA, *art. préc.* p. 7.

²¹⁰ F. GÉA, *art. préc.* p. 9.

529. L'analyse des règles du droit du travail permet d'affirmer la primauté de la voie négociée pour les accords collectifs. Cette perspective est avantageuse tant par l'adaptation que permettent les conventions et accords collectifs que par la légitimité qu'ils possèdent et peuvent accorder à la décision de transformation des périmètres. Toutefois, cet état n'est pas abouti car de nombreuses difficultés se présentent et nécessitent encore des évolutions.

§2 – Une perspective inaboutie

530. Des difficultés liées aux conditions de négociation. L'affirmation d'une primauté de la voie négociée ne peut être absolue en raison des nombreuses difficultés qui se présentent encore. Dans un premier temps, ce sont les conditions de négociation de ces accords qui posent de nombreux problèmes. Les différentes hypothèses recensées font appel soit à des régimes dérogatoires tel que le protocole d'accord préélectoral²¹¹ ou encore à des conventions ou accords collectifs de droit commun. Or l'application de ces régimes peut parfois être inadaptée pour la négociation des périmètres. Tout d'abord, les parties à inviter à la négociation collective, par application du droit commun se réduisent aux seules organisations représentatives²¹², ce qui réduit la légitimité des transformations des périmètres. Ensuite, se pose la question de la durée de l'acte juridique. Ses évolutions seront-elles limitées à chaque cycle électoral ou peut-il être à durée indéterminée²¹³ ? L'interrogation associe aussi celle relative à la dénonciation et à la révision de l'acte²¹⁴. Dans un deuxième temps, une autre difficulté résulte du maintien de l'application de l'accord pour les auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord substitué ou pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. En ce cas, il faut considérer que l'accord substitué peut être un autre accord de configuration de périmètres. La difficulté du maintien de l'accord pendant une certaine durée se retrouve également lorsque la dénonciation relève de l'ensemble des signataires patronaux ou de l'ensemble des signataires salariés²¹⁵ ou encore en cas de mise en cause²¹⁶. Cela conduit à maintenir un périmètre qui n'a plus d'existence juridique pour les parties.

²¹¹ Cf. *supra* § n°516 et s.

²¹² Ce qui aurait été différent en cas d'option de la double majorité.

²¹³ Art. L. 2232-12 C.trav.

²¹⁴ Si la renonciation est possible, il est impératif de prévoir les conséquences sur la survie de l'UES.

²¹⁵ Art. L. 2261-10 C. trav.

531. Les conflits persistants entre voie unilatérale et voie négociée. Au-delà des conditions de la négociation, certains dispositifs ont soulevé quelques doutes quant à l'émergence de la primauté de la voie négociée. Par exemple, les juges de la Cour de cassation ont pu affirmer qu'un accord collectif n'était pas nécessaire pour la configuration d'un établissement distinct pour la désignation d'un délégué syndical en raison de sa définition légale²¹⁷. Ces premières difficultés d'ordre technique s'accompagnent d'autres apories relatives à l'articulation entre la décision unilatérale de l'employeur et les conventions et accords collectifs. La primauté de la voie négociée subordonne la décision unilatérale à son habilitation. Or, il est des hypothèses où la voie conventionnelle joue au même niveau que la voie unilatérale. C'est le cas, par exemple, en matière de configuration de l'UES. L'article L. 2322-4 du Code du travail énonce que l'UES peut être reconnue soit par voie conventionnelle, soit par décision de justice. Selon la formule du texte, qui utilise un pronom alternatif²¹⁸, il n'y a pas de subsidiarité dans ces modes de reconnaissance²¹⁹.

Autre hypothèse, celle du périmètre de l'ordre des licenciements. Les juges de la Cour de cassation ont pleinement affirmé la primauté de la voie négociée lorsqu'il s'agit de déroger au périmètre de l'entreprise²²⁰. Or, cette solution est désormais cantonnée aux licenciements ne relevant pas de l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi²²¹. La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques²²² a introduit la possibilité pour l'employeur de déroger au périmètre de l'ordre des licenciements dans les limites d'une zone d'emploi. La

²¹⁶ Art. L. 2261-14 C. trav.

²¹⁷ Cass. Soc. 12 avril 2016, n°15-60200, inédit.

²¹⁸ Art. L. 2322-4 C. trav. : « *Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire* ».

²¹⁹ Art. L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 C. trav. M. CLOITRE, *L'unité économique et sociale*, Thèse Rennes I, 2013, n°192, p. 157 : « *La phase conventionnelle n'est pas un préalable à la phase contentieuse* ». Les parties demandant la reconnaissance de l'UES sollicitent parfois le juge afin d'homologuer leur accord par une instance extérieure. M.-L. MORIN, L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016, n°212.41, p. 437.

²²⁰ Cass. Soc. 16 mai 2013, préc. Cass. Soc. 14 octobre 2015, préc. Cass. Soc. 17 février 2016, préc. cf. *supra* § n°512 et 525.

²²¹ Art. L. 1233-61 C. trav.

²²² JO 7 août 2015, p. 13537. V. notamment : P. BAILLY, « Trois observations sur des aspects sociaux du projet de loi Macron », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1660, pp. 7-9 ; F. GÉA, « Le périmètre de l'ordre des licenciements à l'épreuve du projet de loi Macron. Projet de loi pour la croissance et l'activité, n°2447, déposé à l'Assemblée nationale le 11 décembre 2014 », RDT 2015, pp. 115-118 ; G. COUTURIER, « Le droit du licenciement dans la loi Macron », Dr. Soc. 2015, pp. 793-802 ; P. MORVAN, « Le droit des licenciements pour motif économique retouché par la loi du 6 août 2015 », JCP S n°38, 15 septembre 2015, 1320.

légalisation de ce mécanisme, qui avait fait l'objet de débat lors de la saga judiciaire Mory Ducros, a pour effet de placer sur le même plan la voie négociée et la voie unilatérale. L'employeur a le choix de procéder par voie d'accord collectif majoritaire ou non²²³ ou alors de son propre chef à travers le document unilatéral. Bien qu'elle ait pu susciter quelques questionnements²²⁴, la mention « à défaut » de l'article L. 1233-24-4 du Code du travail n'entraîne donc pas une subsidiarité selon l'interprétation des services du ministère du travail²²⁵.

La conception retenue est pour le moins critiquable. Une décision unilatérale de l'employeur est élevée au même rang qu'une convention ou qu'un accord collectif. C'est accorder un large pouvoir à l'employeur puisqu'il s'agit de procéder à une dérogation de périmètre. L'étude d'impact de la Loi Macron du 6 août 2015 ne convainc pas sur la pertinence de l'importance accordée à la décision de l'employeur. En effet, sont invoqués une réponse au débat judiciaire résultant de l'affaire Mory Ducros et un souci de sécurité juridique²²⁶. Les perspectives mises en exergue pour le renouvellement de la théorie de la décision de l'employeur ne s'appliquent en ce cas. La légitimité de l'accord collectif, pourtant au cœur de l'exigence de l'accord majoritaire, est alors totalement niée. L'habilitation de la norme négociée envers la décision unilatérale n'est pas réalisée ce qui emporte une certaine incohérence. Indirectement une entrave au droit de participation des salariés, aujourd'hui au cœur du droit du travail, est constituée. Un nouveau point d'arrêt se présente quant à l'émergence de la primauté de la voie négociée pour la transformation des périmètres.

Ainsi, plusieurs questions majeures relatives aux conditions de négociation des accords collectifs mais aussi la présence de mécanisme portant atteinte à l'importance de l'accord collectif font que la primauté de la voie négociée n'est pas encore aboutie. Certaines incohérences dont celle, soulignée des périmètres de l'ordre des licenciements, devraient évoluer pour aboutir à la primauté souhaitée de la voie négociée.

²²³ Les dispositions de l'article L. 1233-5 C.trav. n'imposent par la voie de l'accord majoritaire énoncé à l'article L. 1233-24-1 C.trav. Le périmètre de l'ordre des licenciements peut ainsi être établi par un accord de méthode de l'article L. 1233-21 C.trav. ou encore par une convention ou un accord collectif de droit commun.

²²⁴ G. COUTURIER, « Un nouveau droit des (grands) licenciements collectifs », Dr. Soc. 2013, pp. 814-826 ; F. GÉA, « Le droit du licenciement économique à l'épreuve de la sécurisation de l'emploi », Dr. Soc. 2013, pp. 210-222.

²²⁵ Documentation technique de la DGEFP et DGT du 19 juillet 2013.

²²⁶ Étude d'impact – Projet de loi pour la croissance de l'activité, 2015, Tome 3, p. 88.

532. Conclusion de chapitre. La recherche des possibilités de transformer de manière maîtrisée les périmètres du droit du travail a montré que les (re)configurations des périmètres relèvent principalement de la voie négociée. Si le choix de cette méthode emporte une certaine faveur en raison de la légitimité qui lui est attachée, elle n'est pas encore pleinement acceptée. La primauté de la voie négociée n'étant pas aboutie, des évolutions s'avèrent encore nécessaires pour établir de manière légitime les transformations des périmètres.

533. Conclusion de titre. Les transformations des périmètres du droit du travail engendrent de nombreuses difficultés dont les dispositifs juridiques de droit positif appréhendent avec difficulté toutes les implications. Ainsi, les transformations subies par les périmètres modifient leur configuration. Pourtant, ces évolutions ne font pas l'objet d'une traduction juridique immédiate puisque les règles applicables se sont construites sur l'exigence d'un maintien des relations de travail. Un des palliatifs de ces situations relève d'une négociation anticipée des effets de ces phénomènes. Cette pratique a nécessité d'explorer les possibilités de maîtriser les transformations des périmètres. Les décisions de l'employeur mais surtout celles des partenaires sociaux ouvrent de nouvelles perspectives pour les évolutions des périmètres.

CONCLUSION DE PARTIE

534. La dynamique des périmètres du droit du travail met à l'épreuve de la systémique des périmètres. Tout d'abord, leur confrontation a soulevé la question de la pertinence de leur pluralisme. Répondant à des fonctions identiques et à une caractérisation proche, voire semblable, des interactions entre les périmètres se présentent dont certaines très intenses permettent d'envisager leur recomposition. Des possibles convergences ont été réalisées mettant parfois des périmètres, tel que l'établissement distinct au sein des relations professionnelles de travail, au centre des mécanismes. Or, il s'avère que les quelques hypothèses où les périmètres se confondent, engendrent tout de même de nombreuses difficultés créant ainsi des situations de conflits. Des convergences, si elles sont souhaitables car elles permettent en certains cas une rationalisation des périmètres, ne se sont forcément pas réalisées. Le pluralisme reste un élément caractéristique de la systémique des périmètres.

Or, cette multiplicité conduit aussi en de nombreuses situations à des conflits entre les périmètres, à des tensions dans leurs relations. C'est la question de leur articulation qui se pose avec une forte acuité. Des palliatifs peuvent être proposés comme une coordination de deux périmètres aux fonctions distinctes ou encore une articulation liée à l'implication de chaque pôle décisionnel. C'est alors une évolution des logiques qui doit se réaliser et qui peut emprunter l'hypothèse des transformations des périmètres.

En effet, la dynamique des périmètres se pose aussi à travers les modifications apportées à leur configuration. Cette perspective lorsqu'elle est maîtrisée peut constituer une réponse aux difficultés d'articulation des périmètres mais aussi aux limites de l'appréhension juridique des transformations subies par les périmètres en raison de phénomènes qui leur sont extérieurs. Si les prémices de transformations volontaires s'élaborent peu à peu à travers, tout d'abord, une voie unilatérale, la voie négociée tend à

se dégager. Néanmoins, sa primauté reste inaboutie, plusieurs obstacles s'y opposent. Consacrer la primauté aux accords de configuration des périmètres serait une évolution majeure dans l'ordonnancement des règles du droit du travail et dans l'usage des périmètres mais plus encore elle affecterait la teneur même de la théorie de la décision.

CONCLUSION GÉNÉRALE

535. Un nouveau sentiment d'ordre et d'organisation... Le premier constat de notre recherche sur les périmètres du droit du travail était celui du désordre et du chaos. Procéder à une réflexion d'ensemble était une nécessité tant les questionnements étaient importants et laissés sans réponse par les multiples études relatives à un ou quelques périmètres. Toutefois, la tâche a été ardue et les méandres nombreux pour tenter de mettre à jour un ordre, une organisation dans cet imbroglio. Et pourtant, en abordant les périmètres dans leur globalité, une systémique des périmètres peut se caractériser. Le constat du désordre s'est transformé en celui d'un ordre et procure désormais une image organisée.

536. L'établissement de la systémique des périmètres se fonde, tout d'abord, sur les raisons d'être mais aussi les modalités qui ont conduit à leur institutionnalisation. Loin d'être arrivés de manière anarchique dans les différents registres du discours du droit du travail, les périmètres ont été élaborés sous une action combinée du législateur et du juge. Ces derniers ont tenté de transcrire les différents impératifs économiques, sociaux et professionnels qui ont influencé et influencent encore la relation de travail et qui doivent être intégrés dans l'application des règles du droit du travail. C'est ainsi que le groupe et plusieurs de ses déclinaisons ont été institutionnalisés pour permettre la prise en considération des contraintes économiques qui s'exercent sur la prise de décision¹ de l'employeur lorsque son entreprise appartient à ce groupement. Au titre d'une nouvelle illustration, le développement de l'établissement et l'UES justifie dans un objectif d'appréhender d'un ensemble de salariés dont les conditions de travail ou le même statut social, leur créent des intérêts en commun. Néanmoins, l'introduction des périmètres dans les discours du droit du travail répond à des raisons tout à fait différentes : le premier relève d'une réaction à un comportement de fraude de l'employeur alors que le second a

¹ Notamment celle relative à la rupture du contrat de travail pour motif économique.

été naturellement institué pour l'application des règles de la législation industrielle. Ainsi, l'institutionnalisation des périmètres révèle des préoccupations communes ayant guidé leur essor même si des distinctions sont présentes.

537. Aussi, loin d'être construits à travers des critères multiples, désordonnés et sans lien entre eux, les périmètres ont été institutionnalisés en référence à une figure bien connue en droit du travail : l'entreprise. Cette dernière, elle-même périmètre du droit du travail, se présente aussi comme un paradigme pour la construction des périmètres. Sa position est ambivalente car c'est l'insuffisance de sa représentation fordiste qui a en partie motivé l'institutionnalisation des périmètres mais c'est la richesse de ses représentations qui justifie sa référence en tant que paradigme. En outre, et malgré la référence de l'entreprise, l'étude de l'institutionnalisation des périmètres a mis en exergue la multiplicité des périmètres. Le législateur et les juges de la Cour de cassation les ont utilisés pour répondre aux besoins de l'exécution de certaines dispositions du droit du travail en modulant leurs contours, en multipliant leurs déclinaisons.

538. Saisir les raisons et les modalités de leurs institutions a aussi mis en exergue leur multiplicité. La caractérisation de leur systémique a nécessité de les organiser, de les ordonner, de les catégoriser. L'enjeu est théorique mais aussi pratique pour choisir le périmètre effectif pour l'exercice de certains mécanismes juridiques tels que l'ordre des licenciements, l'appréciation de la cause économique du licenciement ou la mise en place des représentants syndicaux. Élaborés par les juges sur le modèle de l'entreprise, les périmètres, malgré leur diversité, recèlent des éléments constitutifs semblables. Loin d'être totalement différenciés, ils peuvent se rassembler. Cette première opération de confrontation permet l'élaboration d'une catégorisation des périmètres. Par un raisonnement inductif, il est ressorti qu'un certain nombre de périmètres avait pour fonction d'appréhender une collectivité de travail. Ce sont tous ceux qui se caractérisent par la présence d'un collectif de salariés qui partagent des préoccupations communes et des intérêts communs à défendre. La seconde catégorie englobe tous les périmètres qui gravitent autour d'une émanation de pouvoir – une décision – que ce soit en procédant à l'identification de son auteur, à l'application de ses obligations ou encore à son appréciation. Les périmètres présents tout au long du processus décisionnel participent alors à l'encadrement de la prise de décision.

539. Par conséquent, les périmètres s'organisent, s'ordonnent et forment en définitive un dessin d'ensemble, celui d'une mosaïque où chaque élément rencontre sa fonction. Leur systémique est caractérisée. L'aspect d'ordonnement est d'autant plus confirmé que les deux fonctions des périmètres ne sont pas inconnues du droit du travail. L'appréhension de la collectivité de travail mais aussi le contrôle des émanations de pouvoir sont les marqueurs de la relation de travail². Les périmètres s'inscrivent, par conséquent dans une continuité des règles du droit du travail même s'ils le décloisonnent des seules et uniques frontières de l'entreprise et du contrat de travail³.

540. Des questionnements encore présents. Pour autant la mise en exergue de la systémique des périmètres révèle quelques zones d'hésitations dans lesquelles un certain « *fouillis* » est encore existant. Malgré l'approche globale réalisée, des questions restent en suspens alors que d'autres se sont révélées.

Tout d'abord, l'institutionnalisation des périmètres n'apparaît pas, pour certains d'entre eux, aboutie. Certains périmètres sont encore émergents et suscitent beaucoup d'interrogations quant à leur caractérisation mais aussi leur fonction. La grille d'analyse de la systémique permet cependant de poser certaines certitudes. Par exemple, le secteur d'activité est ainsi confirmé dans sa fonction d'encadrement de la décision du licenciement économique malgré les incertitudes liées à sa caractérisation. Mais des hésitations peuvent encore exister. Tel est le cas pour la branche où se déroule la négociation collective. Elle saisit une collectivité de travail mais son développement est remis en cause par l'instauration d'un dispositif juridique visant à restructurer toutes ses déclinaisons⁴. La systémique est sujette à de nombreuses dynamiques qui renouvellent les questionnements.

541. D'autres interrogations relèvent d'une seconde opération de confrontation des périmètres. Cette dernière se réalise désormais à l'aune des fonctions attribuées aux périmètres. Or, force est de constater que la systémique n'a pas pour effet de réduire le pluralisme des périmètres. Qu'ils répondent à des fonctions identiques, et possèdent des éléments constitutifs très semblables, leur convergence ne s'est pas toujours réalisée, elle a même pu être refusée par les juges de la Cour de cassation. Néanmoins, il est des situations où elle mériterait d'être appliquée. Retenir l'approche systémique des

² A. SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », Dr. Soc. 1990, pp. 485-492.

³ Les périmètres saisissent aussi bien des salariés de droit privé que des fonctionnaires. V. par exemple : Cass. Soc. 26 juin 2013, n°12-26308, Bull. civ. V. 2013, n°174, JCP S n°28, 9 juillet 2013, act. 316.

⁴ Art. L. 2261-32 C.trav.

périmètres constitue un argument pour l'évolution de leur organisation. Par exemple, eu égard à leur fonction et à leurs caractères, peu de raisons justifient encore la distinction imposée aux périmètres de désignation du délégué syndical et du délégué du personnel⁵. La multiplicité des périmètres reste donc encore une aporie dans leur systémique, d'autant plus qu'elle est constitutive de tensions. C'est ainsi la question de leur articulation qui se pose. Passer de l'un à l'autre peut être justifié par leurs relations économiques, comme c'est le cas entre l'entreprise et le groupe, mais des débats s'élèvent sur l'articulation avec le secteur d'activité. Il est plus que souhaitable que les périmètres s'organisent avec davantage d'harmonie. Plusieurs solutions envisagées emportent une évolution du droit du travail que ce soit dans ses dispositions juridiques mais aussi dans sa vision des périmètres. L'enjeu est de déterminer quel est le périmètre pertinent dans un mécanisme juridique qui en mobilise deux ou trois. Certains dispositifs juridiques se révèlent effectivement inadaptés pour les périmètres et la réalisation de leurs fonctions.

542. Enfin, d'autres difficultés affectent les périmètres dans leur configuration. Tel est le cas notamment de l'appréhension des leurs transformations provenant de phénomènes extérieurs comme les restructurations. L'objectif des périmètres de reconstituer les collectivités de travail ou encore d'identifier les pôles décisionnels n'est pas favorisé par le droit positif qui s'inscrit davantage dans une conception du maintien des relations de travail à travers une certaine stabilité. Or, la mise en exergue des fonctions des périmètres telles qu'elles sont affirmées par la caractérisation de leur systémique pourrait, là encore constituer un appel au renouvellement de ces dispositions pour pérenniser les périmètres au sein du droit du travail.

543. Une perspective à favoriser ? Si certaines questions persistent dans l'analyse des périmètres et leurs dynamiques, la recherche se veut être un premier pas pour une réflexion sur les périmètres. Cet appel au renouvellement est d'autant plus justifié que les périmètres s'inscrivent dans les dynamiques du droit du travail relatives à l'essor de la négociation collective. L'ultime questionnement de notre recherche s'est porté sur les possibilités d'accorder aux partenaires sociaux la primauté de la configuration et des reconfigurations des périmètres. La réflexion n'est pas anodine, car elle permet de répondre à certaines questions liées aux tensions existantes ou encore aux difficultés du droit positif de saisir les transformations subies des périmètres. La voie

⁵ Cass. Soc. 24 mai 2016, n°15-20168, Y. PAGNERRE « Périmètre de désignation d'un délégué syndical et d'un représentant de section syndicale », JCP S n°30-33, 2 août 2016, 1280.

négoziée en ce qu'elle accorde une légitimité à la décision prise soit les partenaires sociaux ou par l'employeur suite à l'habilitation conventionnelle permettrait d'étendre le champ des périmètres. L'éclairage sur leurs fonctions aurait d'autant plus d'importance, car elle permettrait d'imposer des limites quant à leur usage. Si cette perspective reste encore inaboutie en raison de certains mécanismes favorisant – ou du moins – accordant une même valeur à la décision unilatérale de l'employeur, il apparaît pourtant souhaitable de poursuivre cette réflexion.

544. Ainsi, les périmètres mettent aux défis les mécanismes de la matière en déplaçant les lignes de réflexion. Désormais appréhendée sous une approche globale, les périmètres en tant qu'objet juridique au sein du droit du travail doivent pouvoir se développer par l'évolution de certains dispositifs juridiques liés notamment à leur configuration.

BIBLIOGRAPHIE

La bibliographie comporte tant les ouvrages et articles cités dans la thèse que ceux qui ont inspiré la réflexion.

OUVRAGES GÉNÉRAUX – TRAITÉS – ENCYCLOPÉDIES - MANUELS

A

- AÏM (R.)**, *L'essentiel de la théorie des organisations*, Paris, Gualino, Coll. Les carrés, 3^{ième} Éd., 2009
- ALLAND (D.), RIALS (S.)** (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 3^{ième} Éd., 2010
- ALTER (N.)** (dir.), *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, Coll. Quadrige manuels, 2^{ième} Éd., 2012
- ANDRÉ (J.-A.)** (dir.) et alii, *Dictionnaire Encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, Paris, LGDJ, 2^{ième} Éd., 1993
- AUBIN (G.), BOUVERESSE (J.)**, *Introduction historique au droit du travail*, Paris, PUF, 1995
- AUBRÉE (Y.)**, Répertoire Dalloz – *Contrat de travail* (Clauses particulières) (avril 2016)
- AUZÉRO (G.), DOCKÈS (E.)**, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 30^{ième} Éd., 2015
- AUZÉRO (G.), DOCKÈS (E.)**, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 31^{ième} Éd., 2016

B

- BÉLIER (G.), LEGRAND (H.-J.)**, *La négociation collective en entreprise*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 4^{ième} Éd., 2012
- BERGEL (J.-L.)**, *Méthodologie juridique*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2^{ième} Éd., 2016
- BERGEL (J.-L.)**, *Théorie générale du droit*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 4^{ième} Éd., 2003
- BERNARDINI (R.)**, Répertoire Dalloz- *Personne morale* (octobre 2014)
- BEVORT (A.), JOBERT (A.), LALLEMENT (M.), MIAS (A.)** (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 2012
- BLOCH LAINE (F.), PERROUX (F.)**, *L'entreprise et l'économie du XX^e siècle, Tome 2, La formation des décisions de l'entreprise*, Paris, PUF, 1966
- BONNECHÈRE (M.)**, *Le droit du travail*, Éd. La découverte, Coll. Repères, 2008
- BOUDOT (M.)**, Répertoire Dalloz – *Apparence* (mise à jour juin 2013)
- BOUTAYEB (C.)**, *Droit institutionnel de l'Union européenne*, Paris, LGDJ, 4^{ième} Éd., 2015
- BRUN (A.), GALLAND (H.)**, *Droit du travail, Tome 1, Les rapports individuels de travail*, Paris, Sirey, 2^{ième} Éd., 1978
- BRUN (A.), GALLAND (H.)**, *Droit du travail, Tome 2, Les rapports collectifs de travail*, Paris, Sirey, 2^{ième} Éd., 1978

C

- CADIET (L.)** (dir.), *Dictionnaires de la Justice*, Paris, PUF, 2004
- CAPITANT (H.), LEQUETTE (Y.), TERRÉ (F.)**, *Grands arrêts de la jurisprudence civile, Tome 1*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 13^{ième} Éd., 2015
- CARBONNIER (J.)**, *Droit civil – Les personnes*, PUF, Coll. Thémis, 1996
- CATALA (N.)**, *L'entreprise*, in CAMERLYNCK (G.-H.) (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome 4, Paris, Dalloz, 1980
- CLERGERIE (J.-L.), GRUBER (A.), RAMBAUD (P.)**, *L'union européenne*, Paris, Dalloz, Précis Dalloz, 10^{ième} Éd., 2014
- COEURET (A.), FORTIS (E.)**, *Droit pénal du travail*, Paris, Litec, 5^{ième} Éd., 2012
- COEURET (A.), GAURIAU (B.), MINÉ (M.)**, *Droit du travail*, Paris, Sirey, 2^{ième} Éd., 2009
- COHEN (M.), MILET (L.)**, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris, LGDJ, 12^{ième} Éd., 2016
- COLLET (M.)**, *Droit fiscal*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 4^{ième} Éd., 2013
- CORNU (G.)**, Association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 8^{ième} Éd., 2007
- CORNU (G.)**, *Droit civil – Introduction. Les personnes. Les biens*. Paris, Montchrétien, 7^{ième} Éd., 1995
- CORNU (G.)**, *Linguistique juridique*, Paris, Montchrétien, Coll. Domat, 2^{ième} Éd., 2010
- COSTER (M.) (de), PICHAULT (F.), TOURAINE (A.)** (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 1998
- COUTURIER (G.)**, *Droit du travail, 1/ Les relations individuelles de travail*, Paris, PUF, 3^{ième} Éd., 1996
- COUTURIER (G.)**, *Droit du travail, 2/ Les relations collectives de travail*, Paris, PUF, 2001
- COZIAN (M.), VIANDER (A.), DEBOISSY (F.)**, *Droit des sociétés*, Paris, Litec, 23^{ième} Éd., 2010

D

- DECOCQ (A.), DECOCQ (G.)**, *Droit de la concurrence*, Paris, LGDJ, Coll. Manuels, 2014
- DE QUENAUDON (R.)**, Répertoire Dalloz-Comité d'entreprise (*Mise en place, composition, fonctionnement*) (juin 2016)
- DE QUENAUDON (R.), SACHS-DURAND (C.)**, Répertoire Dalloz-*Les délégués du personnel* (janvier 2016)
- DESPAX (M.)**, *Négociations, conventions et accords collectifs*, in CAMERLYNCK (G.-H.), *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 2^{ième} Éd., 1989
- DEUMIER (P.)** (dir.), *Le raisonnement juridique. Recherche sur les travaux préparatoires des arrêts*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2013
- DEUMIER (P.)**, *Introduction générale au droit*, Paris, LGDJ, 3^{ième} Éd., 2015
- DORD (O.)**, *Droit de la fonction publique*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2^{ième} Éd., 2012
- DORTIER (J.-F.) (dir.)**, *Le dictionnaire des sciences sociales*, Paris, Éd. Sciences humaines, La petite bibliothèque des sciences humaines, 2013
- DURAND (P.), JAUSSAUD (R.)**, *Traité de droit du travail*, Tome 1, Paris, Dalloz, 1947
- DURAND (P.), ROUAST (A.)**, *Précis de droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 3^{ième} Éd., 1963
- DURAND (P.), VITU (A.)**, *Traité de droit du travail*, Tome 2, Paris, Dalloz, 1950

E – F

- FARJAT (G.)**, *Droit économique*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 12^{ième} Éd., 1982
- FAVÉNNEC- HÉRY (F.), VERKINDT (P.-Y.)**, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 5^{ième} Éd., 2016

FLOUR (J.), AUBERT (J.-L.), SAVAUX (E.), *Les obligations, Droit civil, 1. L'acte juridique*, Paris, Sirey, 14^{ième} Éd., 2010
FRYDMAN (B.), HAARCHER (G.), *Philosophie du droit*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, 1998

G

GAUDU (F.), *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Broché, 2009
GUINCHARD (S.), DEBARD (Th.), *Lexique des termes juridiques*, Paris, Dalloz, Coll. Lexiques, 2016

H

HAURIOU (M.), *Précis de droit administratif et de droit public*, Paris, Sirey, 1907
HAURIOU (M.), *Précis élémentaire de droit administratif*, Paris, Sirey, 5^{ième} Éd., 1943
HAURIOU (M.), *Principes de droit public à l'usage des étudiants de licence et en doctorat ès sciences politiques*, Paris, L. Tenin, LGDJ, 2^{ième} Éd., 1916
HENNION (S.), LE BARBIER-LE BRIS (M.), DEL SOL (M.), *Droit social européen et international*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2010

I – J

JEANSEN (E.), PAGNERRE (Y.), *Guide des clauses du contrat de travail*, Paris, Lexis Nexis, 2014
JEANTIN (M.), *Droit des sociétés*, Paris, Montchrétien, 3^{ième} Éd., 1994
JULIA (D.), *Dictionnaire de la philosophie*, Paris, Larousse, 2011
JULIEN (J.), Répertoire Dalloz – *Responsabilité du fait d'autrui* (avril 2015)

K – L

KAPLAN (S. L.), *La fin des corporations*, Paris, Fayard, 2001
LACHAUME (J.-F.), PAULIAT (H.), BOITEAU (C.), DEFFIGIER (C.), *Droit des services publics*, Paris, Lexis Nexis, 2012
LABBÉE (Y.), Répertoire Dalloz - *Transfert d'entreprise : aspects collectifs*, (avril 2016)
LALANDE (L.) (dir.), *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 3^{ième} Éd., 2010
LAUBADÈRE (A.), GAUDEMET (Y.), *Traité de Droit administratif, Tome 5 : La fonction publique*, Paris, LGDJ, 12^{ième} Éd., 2000
LE CANNU (P.), Répertoire Dalloz - *Entreprise en difficultés (avant-propos)*, (janvier 2013)
LE GOFF (J.), *Droits du travail et société, 2. Les relations collectives de travail*, Rennes, PUR, 2002
LEGRAND (P.), *Le droit comparé*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 4^{ième} Éd., 2011
LOKIEC (P.), *Droit du travail, Tome 1 et Tome 2*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2011
LONG (M.), WEIL (P.), BRAIBANT (G.), DEVOLVÉ (P.), GENEVOIS (B.), *Les grands arrêts de la jurisprudence administrative*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 19^{ième} Éd., 2013

M - N

MAGNON (X.), *Théorie(s) du droit*, Paris, Ellipses, Universités Droit, 2008
MATHEY (N.), Répertoire Dalloz – *Représentation* (avril 2007)
MAZEAUD (A.), *Droit du travail*, Paris, Montchrestien, 4^{ième} Éd., 2004

MELLERAY (F.), *Droit de la fonction publique*, Paris, Economica, Coll. Corpus Droit Public, 2^{ème} Éd., 2010

MORIN (M.-L.), PÉCAUT-RIVOLIER (L.), STRUILLOU (Y.), *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise, 2016/2017*, Paris, Dalloz, Coll. Guide, 2016

O - P

PELISSIER (G.), Répertoire Dalloz – *Recours en excès de pouvoir* (conditions de recevabilité) (janvier 2015)

PÉLISSIER (J.), LYON CAEN (A.), JEAMMAUD (A.), DOCKÈS (E.), *Les grands arrêts du droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Grands arrêts, 4^{ème} Éd., 2008

PÉLISSIER (J.), SUPIOT (A.), JEAMMAUD (A.), *Droit du travail*, Paris Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 24^{ème} Éd., 2008

PESKINE (E.), WOLMARK (C.), *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Hypercours, 10^{ème} Éd., 2016

PETIT (F.), Répertoire Dalloz- *Représentants du personnel (Élections)* (juin 2016)

PLANTEY (A.), *La fonction publique*, Paris, Litec, 2^{ème} Éd., 2001

Q – R

RAY (J.-E.), *Droit du travail, droit vivant*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 25^{ème} Éd., 2016-2017

RAY (J.-E.), *La mobilité du salarié*, Rueil-Malmaison, Éd. Liaisons, 2014

REBUT (D.), Répertoire Dalloz – *Abus de biens sociaux* (janvier 2015)

RIVÉRO (J.), SAVATIER (J.), *Droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Thémis 13^{ème} Éd., 1990

ROCHFELD (J.), *Les grandes notions de droit privé*, Paris, PUF, Coll. Thémis, 2^{ème} Éd., 2013

RODIÈRE (P.), *Droit social de l'Union Européenne*, Paris, LGDJ, 2008

ROZÈS (L.), Répertoire Dalloz- *Entreprise* (mars 2012)

S - T

SAINT-ALARY-HOUIN (C.), *Droit des entreprises en difficulté*, Paris, LGDJ, Domat, Droit privé, 9^{ème} Éd., 2014

SAINT-PAU (J.-C.), *Droits de la personnalité*, Paris, Lexis Nexis, 2013

SCELLE (G.), *Le droit ouvrier : tableau de la législation actuelle*, Paris, Librairie Armand Colin, 1922

SCHMITT (M.), *Droit du travail de l'Union Européenne*, Bruxelles, Larcier, 2012

SEGRESTIN (D.), *Sociologie de l'entreprise*, Paris, A. Colin, Coll. U., 1992

STANZIANI (A.) (dir.), *Dictionnaire historique de l'économie-droit*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et société-Recherche et travaux, 2007

SUPIOT (A.), *Les juridictions du travail*, in CAMERLYNCK (G.-H.) (dir.), *Traité de droit du travail*, Tome IX, Paris, Dalloz, 1987

TERRÉ (F.), *Introduction générale au droit*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 8^{ème} Éd., 2009

TEULON (F.) (dir.), *Dictionnaire. Histoire, économie, finance, géographie, hommes, faits, mécanismes, entreprises, concepts*, Paris, PUF, 2010

TEYSSIÉ (B.), *Droit civil, Les personnes*, Paris, Litec, 11^{ème} Éd., 2010

TEYSSIÉ (B.), *Droit du travail, Relations collectives*, Paris, Litec, 9^{ème} Éd., 2014

TEYSSIÉ (B.), *Droit européen du travail*, Paris, Litec, 4^{ème} Éd., 2010

U - V - W - X - Y - Z

VANGLANG (A.), GONDOUIN (G.), INSERGUET-BRISSET (V.), *Dictionnaire de droit administratif*, Paris, Armand Colin, 3^{ième} Éd., 2002

VERKINDT (P.-Y.), PÉCAUT-RIVOLIER (L), LOISEAU (G.), *Le guide du CHSCT 2015-2016*, Paris, Dalloz, Coll. Guides Dalloz, 2015

VILLEY (M.), *Philosophie du droit, Tome 1, Définitions et fins du droit*, Paris, Dalloz, 3^{ième} Éd., 1982

WEBER (M.), *Sociologique du droit*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 2^{ième} Éd., 2013

WICKER (G.), Répertoire Dalloz- *Personne morale* (mars 2014)

WOLMARK (C.), Répertoire Dalloz - *Établissement* (janvier 2015)

OUVRAGES SPÉCIAUX, MONOGRAPHIES ET THÈSES

A

ADAM (P.), *Individualisation du droit du travail, essai sur la réhabilitation juridique du salarié individu*, Paris, LGDJ, Bibliothèque droit social, Tome 39, 2005

AFFICHARD (J.), *Décentralisation des organisations et problèmes de coordination : Les principaux cadres d'analyse*, Paris, L'Harmattan, 1997

AKANDJI-KOMBÉ (J.-F.), *Le Conseil d'État et le droit social, Actes du colloque organisé au Conseil d'État par la faculté de droit de l'Université de Caen* (centre de recherche sur les droits fondamentaux et les évolutions du droit), Paris, Montchrestien, Lextenso éditions, 2011

ALIPRANTIS (N.), **KESSLER (F.)** (dir.), *Le droit collectif du travail : questions fondamentales-évolutions récentes : études en hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Francfort, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994

ALIPRANTIS (N.), *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, Paris, LGDJ, Bibliothèques d'ouvrages de droit social, Tome XXII, 1980

ALLOUCHE (J.), **FREICHE (J.)** (dir.), *Restructurations d'entreprise, Regards croisés*, Paris, Vuibert, Coll. « recherche » de l'AGRH, 2007

AMIEL-COSME (L.), *Les réseaux de distribution*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 256, 1994

AMSELEK (P.) (dir.), *Interprétation et droit*, Bruxelles, Bruylant, 1995

Analyse juridique et valeurs en droit social, Etudes offertes à Jean PÉLISSIER, Paris, Dalloz, 2004

ANDOLFATTO (D.) (dir.), *Les syndicats en France*, Paris, La documentation française, Coll. « Les Études » 3^{ème} Éd., 2013

ANDOLFATTO (D.), **LABBÉ (D.)**, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Gallimard, Coll. Le débat, 2009

ANDREFF (W.) (dir.), *La mondialisation, stade suprême du capitalisme*, Paris, Presse universitaire de Paris ouest, 2013

ANTALI (N.) et alii, *Aspects actuels du droit des affaires, Mélanges en l'honneur de Yves Guyon*, Paris, Dalloz, 2003

ANTONMATTÉI (P.-H.), **DERUE (A.)**, **FABRE (D.)**, **JOURDAN (D.)**, **MORAND (M.)**, **VACHET (G.)**, **VERKINDT (P.-Y.)**, *L'unité économique et sociale. Un périmètre social de l'entreprise*, Paris, Lamy, Coll. Axe du droit, 2011

ANTONMATTÉI (P.-H.), *Les conventions et accords collectifs de travail*, Paris, Dalloz, Connaissance du Droit, 1996

ARNAUD (A.-J.), *La gouvernance. Un outil de participation*, Paris, LGDJ-Lextenso, Coll. Les petits manuels, Droit et Société, 2014

ARRENDT (H.), *La crise de la culture*, Paris, Gallimard, 1972

ARSÉGUEL (A.), *La notion d'organisations syndicales les plus représentatives*, Thèse Toulouse, 1976 (2 tomes)

AUBERT-MONPEYSSSEN (Th.), *Subordination juridique et relation de travail*, Paris, Éd. CNRS, 1988

ATIAS (C.), *Épistémologie juridique*, Paris, Dalloz, Coll. Précis Dalloz, 1^{ère} Éd. 2002

B

BADINTER (R.), **LYON CAEN (A.)**, *Le travail et la loi*, Paris, Fayard, 2015

BARGAIN (G.), *Normativité économique et droit du travail*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et Économie, 2014

BARNIER (L.-M.) (coord.), *Revendiquer et s'organiser ! Représentativité et démocratie sociale*, Paris, Éd. Syllepse, note de la Fondation Copernic, 2008

- BARRAU (P.), HORDEN (F.),** *Histoire du droit du travail par les textes, Tome 1 : « De la Révolution à la 1^{ère} Guerre Mondiale », (1791-1914)*, Aix-Marseille, Cahiers de l'Institut régional du travail, n°8, 1999
- BARRAU (P.), HORDEN (F.),** *Histoire du droit du travail par les textes, Tome 2 : « D'une guerre à l'autre », (1919-1944)*, Aix-Marseille, Cahiers de l'Institut régional du travail, n°8, 1999
- BARRAU (P.), HORDEN (F.),** *Histoire du droit du travail par les textes, Tome 3 : « De la libération à l'alternance » (1945-1981)*, Aix-Marseille, Cahiers de l'Institut régional du travail, n°8, 2000
- BARTHÉLÉMY (J.) et alii,** *Le droit des groupes de sociétés*, Paris, Dalloz, 1991
- BARTHÉLÉMY (J.),** *Droit social, technique d'organisation de l'entreprise*, Paris, Liaisons, 2003
- BARTHOZ (A.),** *La décision*, Paris, Odile Jacob, Coll. Sciences Poches, 2013
- BARUCHEL (N.),** *La personnalité morale en droit privé – Éléments pour une théorie*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 410, 2004
- BAUER (M.), COHEN (E.),** *Qui gouverne les groupes industriels ? Essai sur l'exercice du pouvoir du et dans le groupe industriel*, Paris, Éd. Du Seuil, 1981
- BEAUJOLIN-BELLET (R.),** *Les vertiges de l'emploi : l'entreprise face aux réductions d'effectifs*, Paris, Grasset-Le monde de l'Éducation, Coll. Partage du droit, 1999
- BEAULIEU (A.) (dir.),** *Michel Foucault et le contrôle social*, Québec, Presses de l'Université de Laval, 2005
- BÉCHILLON de (D.) (dir.),** *Les défis de la complexité : Vers un nouveau paradigme de la connaissance*, Paris, L'Harmattan, 1994
- BÉCHOT (M.),** *La protection des actionnaires externes dans les groupes de sociétés en France et en Allemagne*, Bruxelles, Bruylant, 1976
- BENOIST (J.),** *Concepts. Une introduction à la philosophie*, Paris, Les éditions du cerf, Flammarion, 2010
- BERNARD (G.), DESCHDT (J.-P.),** *Les forces syndicales françaises*, Paris, PUF, Coll. Major, 2010
- BESSY (C.) (dir.),** *La contractualisation de la relation de travail*, Paris, LGDJ, Droit et Société, Tome 45, 2007
- BEVORT (A.), JOBERT (A.),** *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin, Coll. U., 2008
- BÉZARD (P.), DABIN (L.), ÉCHARD (J.-F.), JADAUD (B.), SAYAD (A.),** Étude du centre de recherche sur le droit des affaires, *Les groupes de sociétés, une politique législative*, Paris, Litec 1975
- BIOY (X.),** *Le concept de personne humaine en droit public : recherche sur le sujet des droits fondamentaux*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Tome 22, 2003
- BLEDNIAK (E.), PETIT (F.),** *Délégué du personnel, délégué syndical*, Paris, Delmas, 15^{ième} Éd., 2016
- BOBBIO (N.),** *De la structure à la fonction, Nouveaux essais de théorie du droit*, traduit de l'italien et présenté par SOLDINI (D.), Paris, Dalloz, Coll. Rivages du droit, 2012
- BOISGIBAUT (F.), GERMACK (P.-H.), GIRARD (B.),** *Direction et gestion d'un établissement industriel, toutes les méthodes et techniques pour manager, gérer et optimiser une unité opérationnelle*, Paris, Weka, 1993
- BORENFREUND (G.),** *L'action revendicative au niveau de l'entreprise : le rôle des délégués du personnel et des délégués syndicaux*, Thèse Paris 10 Nanterre, 1987
- BORENFREUND (G.), LYON CAEN (A.), SOURIAC (M.-A.), VACARIÉ (I.) (dir.),** *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2005
- BORENFREUND (G.), SOURIAC (M.-A.) (dir.),** *Syndicats et droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2008
- BOÛARD (F.),** *La dépendance économique née d'un contrat*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de l'Institut André Tunc, 2003.
- BOURGEOIS (I.) (dir.),** *Le modèle social allemand en mutation*, Cergy-Pontoise, CIRAC, 2005

- BOURQUE (R.), THUDEROZ (C.),** *Sociologie de la négociation*, Paris, Éd. La découverte, 2002
- BRAUD (Ph.),** *Sociologie politique*, Paris, LGDJ, 2014
- BRAUN (A.),** *Négociation et consultation dans l'entreprise*, Thèse, Lyon II, 2008
- BRETHER DE LA GRESSAYE (J.),** *De la nature juridique de la convention collective de travail*, Bordeaux, Imprimerie Samie Fils Frères, 1921
- BRETHER DE LA GRESSAYE (J.), LEGAL (A.),** *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*, Paris, Sirey, 1938

C

- CAILLOSSE (J.),** *La constitution imaginaire de l'administration*, Paris, PUF, Coll. Les voies du droit, 2008
- CAIRE (G.),** *La négociation collective*, Paris, PUF, Coll. Que-sais-je ?, 1992
- CANUT (F.),** *L'ordre public en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, Tome 14, 2007
- CARROUÉ (L.), COLLET (D.),** *La mondialisation contemporaine. Rapports de force et enjeux*, Paris, Bréal, 2013
- CHALARON (Y.),** *Négociations et accords collectifs d'entreprise*, Paris, Litec, 1990
- CHAMPAUD (C.)** (dir.), *L'entreprise dans la société du 21^e siècle*, Bruxelles, Larcier, 2013
- CHAMPAUD (C.),** *Le droit des affaires*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 4^{ième} Éd., 1991
- CHAMPAUD (C.),** *Le pouvoir de concentration de la société par actions*, Paris, Sirey, Bibliothèque de droit commercial, Tome 5, 1962
- CHAMPEAUX (F.), FOULON (S.),** *Derniers recours : le monde du travail devant les tribunaux*, Paris, Éd. Du Seuil, 2012
- CHAPUT (Y.)** (dir.), *Le droit au défit de l'économie*, Paris, Publication de la Sorbonne, Coll. « Droit économique », 2002
- CHATARD (D.),** *Réflexions sur le jeu croisé des pouvoirs et des responsabilités dans le groupe de sociétés : essai en droit du travail*, Paris, Lexis Nexis – Planète social, 2012
- CHAUCHARD (J.-P.), HARDY-DUBERNET (A.-C.), KERBOURC'H (J.-Y.)** (dir.), *La subordination dans le travail, Analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail*, Paris, La documentation française, 2003
- CHAUCHARD (J.-P.),** *La conception française de la négociation et la convention collective de travail*, Paris 1, 1984
- CHEMILLIER-GENDREAU (M.), MOULIER BOUTANG (Y.)** (dir.), *Le droit dans la mondialisation : une perspective critique*, Paris, PUF, 2001
- CHÉROT (J.-Y.), FRYDMAN (B.),** *La science du droit dans la globalisation*, Bruxelles, Bruylant, Coll. Penser le droit, 2012
- CHEZLEMAS (M.-H.),** *La situation des salariés dans les opérations de transfert d'entreprise en droit comparé : France, Royaume-Uni, États-Unis*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 51, 2009
- CHORIN (J.),** *Le particularisme des relations du travail dans les entreprises à statut*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 245, 1994
- CLAM (J.), MARTIN (G.)** (dir.), *Les transformations de la régulation juridique*, Paris, LGDJ, Droit et société, 1998
- CLAUDE (N.),** *La variabilité du droit du travail*, Thèse, Angers, 2010
- CLOITRE (M.),** *L'unité économique et sociale*, Thèse, Rennes I, 2013
- COHEN (M.),** *Le statut des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages de droit social, Tome 5, 1964
- COLIN (N.),** *Conventions et accords collectifs de droit social à l'épreuve du temps*, Montréal, L' Harmattan, Coll. Logiques juridiques, 2000
- COLLIN (F.), DHOQUOIS (D.), GOUTIERRE (P.-H.), JEAMMAUD (A.), etc.,** *Le droit capitaliste*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980

- CORIAT (B.), WEINSTEIN (O.),** *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Paris, Librairie Générale Française, 1995
- CORMIER LE GOFF (A.), BÉNARD (É.),** *Les restructurations, aspects juridiques et pratiques*, Paris, Liaisons, Coll. Droit vivant, 3^{ème} Éd., 2014
- CORNESSE (I.),** *La proportionnalité en droit du travail*, Paris, Litec, Bibliothèque de droit de l'entreprise, Tome 52, 2001
- COTTIN (J.-B.),** *Le CHSCT*, Paris, Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2^{ème} Éd., 2012
- COULOMBEL (P.),** *Le particularisme de la condition juridique des personnes morales de droit privé*, Langres, Imprimerie moderne, 1950
- COUTU (M.),** *Max Wéber et les rationalités du droit*, Québec, LGDJ, Coll. Droit et société, 1991
- CROZIER (M.), FRIEDBERG (E.),** *L'acteur et le système*, Paris, Éd. Du Seuil, Coll. Essais, 1977

D

- D'ARCY (F.),** *La représentation*, Paris, Économica, Coll. Politique comparée, 1985
- DABOSVILLE (B.),** *L'information du salarié*, Paris Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, V. 123, 2013
- DALMASSO (Th.),** *La délégation de pouvoirs*, Paris, Éd. JOLY, Pratique des affaires, 2000
- DAUXERRE (L.),** *La négociation collective professionnelle et interprofessionnelle*, Paris, Litec professionnel, 2015
- DAUXERRE (L.),** *La représentativité syndicale, instrument du dialogue social*, Aix-en-Provence, PUAM, 2005
- DAUXERRE (N.),** *Le rôle de l'accord collectif dans la production de la norme sociale*, Aix en Provence, PUAM, 2005
- DE STUTTER (L.),** *Deleuze, la pratique du droit*, Paris, Michalon, Le bien commun, 2009
- DECOOPMAN (N.)** (dir.), *Entreprises en difficulté et droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Ceperisca, 2006
- DEFOORT (B.),** *La décision administrative*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit public, Tome 286, 2015
- DÉFOSSEZ (A.),** *Le dumping social dans l'union européenne*, Bruxelles, Éd. Larcier, 2014
- DEKEUVER – DÉFOSSEZ (A.),** *Groupes de sociétés : contrats et responsabilités*, Paris, LGDJ, 1994
- DEL CONT (C.),** *Propriété économique, dépendance et responsabilité*, Paris, L'Harmattan, Coll. Logiques juridiques, 1997.
- DEL SOL (M.),** *L'activité salariée aujourd'hui et demain*, Paris, Éd. Ellipses, Coll. Le droit en question, 1998
- DELAGE (G.)** (dir.), *Le droit pénal de l'Union européenne au lendemain du traité de Lisbonne*, Paris, Société de législation comparée, 2012
- DELEUZE (G.), GUATTARI (F.),** *Qu'est-ce que la philosophie*, Paris, Les éditions de Minuit, 2005
- DELMAS –MARTY (M.),** *Le Flou du droit*, Paris, PUF, Coll. Quadrige- Essais, Débat, 2004
- DELMAS –MARTY (M.),** *Le pluralisme ordonné – Les forces imaginantes du droit (II)*, Paris, Éd. Du Seuil, Coll. « La couleur des idées », 2006
- DELMAS –MARTY (M.),** *Le travail à l'heure de la mondialisation*, Paris, Bayard, 2013
- Des liens et des droits, Mélanges en l'honneur de J-P. Laborde*, Paris, Dalloz, 2015
- DESBARATS (I.),** *L'entreprise à établissements multiples en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 28, 1996
- DESPAX (M.),** *L'entreprise et le droit*, Paris, LGDJ, 1956
- DESPAX (M.),** *Le droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 5^{ème} Éd., 1981
- DEVAUX (É.),** *La négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise*, Paris, Lexis Nexis –Planète social, 2016

- DIDIER (Ph.)**, *De la représentation en droit privé*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 339, 2000
- DIDRY (C.), JOBERT (A.)** (dir.), *L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, PUR, Coll. Économie et société, 2010
- DIDRY (C.)**, *Naissance de la convention collective*, Paris, Écoles des Hautes Études en Sciences Sociales, 2002
- DIEBOLT (S.)**, *Le droit en mouvement, Éléments pour une compréhension constructivistes des transformations complexes des systèmes juridiques*, Thèse Paris X, Nanterre, 2000
- DIRRINGER (J.), DOCKÈS (E.), ETIÉVANT (G.), LE MOAL (P.), MANGENOT (M.)**, *Le Code du travail en sursis ?*, Paris, Éd. Syllepse, Fondation Copernic, 2015
- DIRRINGER (J.)**, *Les sources de la représentation des salariés : contribution à l'étude des sources du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 65, 2015
- DOCKÈS (E.)**, *Valeurs de la démocratie, Huit notions fondamentales*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2005
- DONDERO (B.)**, *Les groupements dépourvus de personnalité juridique en droit privé, Contribution à la théorie de la personnalité morale*, Aix- Marseille, PUAM, 2006 (2 tomes)
- DONNADIEU-FORNAROLI (C.)**, *Le droit pénal et la répartition des pouvoirs dans l'entreprise privée*, Thèse Toulouse, décembre 2001
- DRIGUEZ (L.)**, *Droit social et droit de la concurrence*, Bruxelles, Bruylant, Coll. Feduci, 2007
- Droits du travail, emploi, entreprise : mélanges en l'honneur du professeur François Gaudu*, Paris, IRJS, 2014
- DUBREUIL (C.-A.)** (dir.), *L'ordre public*, Paris, Éd. Cujas, Coll. Actes et Études, 2013
- DUCHANGE (G.)**, *Le concept d'entreprise en droit du travail*, Paris, Lexis Nexis - Planète Social. Thèses, 2014
- DUFOUR (C.), HEGE (A.)** (dir.), *L'Europe syndicale au quotidien, La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, Coll. Travail & Société n°24, 2002
- DUGUIT (L.)**, *Le pragmatisme juridique*, Paris, Éd. La mémoire du droit, 2008
- DURAND (D.)**, *La systémique*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 12^{ième} Éd., 2013

E – F

- Écrits en l'honneur du Professeur Savatier*, Paris, Dalloz, 1992
- EMERAS (M.)**, *La démocratie sociale dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008*, Paris, Paris Mare & Martin, Coll. Bibliothèque des thèses, 2015
- Études de droit civil à la Mémoire d'Henri Capitant*, Paris, Dalloz, 1939
- Études offertes à Jacques Ghestin, Le contrat au début du XXI^e siècle*, Paris, LGDJ, 2001
- EWALD (F.)**, *L'État providence*, Paris, Grasset & Fasquelle, 1986
- EYMARD-DUVERNAY (F.)**, *Économie politique de l'entreprise*, Paris, Éd. La découverte, Coll. Repères, 2004
- FABRE (A.)**, *Le régime du pouvoir de l'employeur*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 52, 2010
- FARJAT (G.), LE DOLLEU (E.)** (dir.), *Les concepts émergents en droit des affaires*, Paris., LGDJ, Coll. Droit et Économie, 2010
- FAVENNEC-HÉRY (F.)** (dir.), *La sécurité juridique en droit du travail*, Paris, Lexis Nexis, Cercle de droit social de l'entreprise, 2013
- FERRERA (M.)**, *Les nouvelles frontières du social*, Paris, Presses de la fondation nationale de sciences politiques – LGDJ, 2009,
- FERRIER (N.)**, *La délégation de pouvoir, technique d'organisation de l'entreprise*, Paris, Litec, Bibliothèque de droit de l'entreprise, Tome 68, 2005
- FONT (N.)**, *Le travail subordonné entre droit privé et droit public*, Paris, Dalloz, Nouvelle Bibliothèque de Thèses, Tome 85, 2009
- FORTIN (R.)**, *Penser avec Edgar Morin. Lire La Méthode*, Québec-Lyon, PUL, 2008

- FOUCAULT (M.)**, *L'archéologie du savoir*, Paris, Éd. Gallimard, Bibliothèque des sciences humaines, 1969
- FOURCADE (C.)**, *L'autonomie collective des partenaires sociaux. Essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 43, 2006
- FREYSSINET (J.)**, *Politiques d'emploi dans les grands groupes français*, Grenoble, Presse universitaire de Grenoble, 1982
- FROSSARD (S.)**, *Les qualifications juridiques en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 33, 2000
- FRYDMAN (B.)**, *Le sens des lois. Histoire de l'interprétation et de la raison juridique*, Belgique, Bruylant, Coll. Penser le droit, 3^{ième} Éd., 2011

G

- GABRIÉ (H.), JACQUIER (J.-L.)**, *La théorie moderne de l'entreprise. L'approche institutionnelle*, Paris, Économica, 1994
- GADRAT (M.)**, *Restructurations et droit social*, Thèse, Bordeaux, 2014
- GAILLARD (E.)**, *La théorie institutionnelle et le fonctionnement de la société anonyme*, Lyon, Imprimeries des Missions africaines, 1932
- GAILLARD (E.)**, *Le pouvoir en droit privé*, Paris, Économica, Coll. Droit civil, 1985
- GARDES (D.)**, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, Toulouse, Presses de l'Université de Toulouse 1 Capitole, Coll. Des thèses de l'IFR, 2013
- GAURIAU (B.)**, *La nullité du licenciement*, Thèse Paris 1, 1992
- GAUTHIER (T.)**, *Les dirigeants et les groupes de sociétés*, Paris, Litec, Bibliothèque de droit de l'entreprise, Tome 47, 2000
- GÉA (F.)**, *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle, droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme*, Paris, Fondation Varenne, Coll. Des thèses, Tome 24, 2009 (4 tomes)
- GÉNIAUT (B.)**, *La proportionnalité dans les relations de travail. De l'exigence au principe*, Paris Dalloz, Nouvelle bibliothèque de Thèses, 2009
- GÉRARD (P.-H.), OST (F.), VAN de KERCHOCE (M.)** (dir.), *Fonction de juger et pouvoir judiciaire, transformations et déplacements*, Bruxelles, Publications des facultés universitaires Saint-Louis, 1983
- GERMAIN (O.)** (dir.), *Les grands inspirateurs de la théorie des organisations*, Tome 1, Paris, Éditions EMS, 2012
- GHERTMAN (M.)**, *La prise de décision*, Paris, PUF, 1981
- GIRAUDET (C.)**, *La théorie de l'institution et le droit du travail*, Thèse, Paris Ouest Nanterre La défense, 2014.
- GOLZBERG (S.)**, *L'argumentation juridique*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, 2^{ième} Éd., 2015
- GOMEL (B.), MÉDA (D.), SERVERIN (É.)** (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2009
- GRÉVY (M.)**, *La sanction civile en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 36, 2002
- GUILLOUET (D.)**, *La représentation du personnel dans les groupes de sociétés*, Thèse Paris 2, 1999
- GUIOMARD (F.)**, *La justification des mesures de gestion du personnel, Essai sur le contrôle du pouvoir de l'employeur*, Thèse Paris X-Nanterre, 2000
- GURY (G.)**, *L'accord collectif de groupe – Contribution à l'étude du droit des groupes*, Paris, Lexis Nexis – Planète social, 2016
- GUYON (Y.), COQEREAU (G.)**, *Le groupement d'intérêt économique, Régime juridique et fiscal*, Paris, Dalloz, 2^{ième} Éd., 1973

H

HACHEZ (I.), CARTUYVELS (Y.), DUMONT (H.), GÉRARD (Ph.), OST (F.), Van de KERKOVE (M.), (dir.), *Les sources du droit revisitées*, Vol. 4, *Théorie des sources du droit*, Bruxelles, Publications des facultés universitaires de Saint-Louis, 135/4, 2012

HACHEZ (I.), CARTUYVELS (Y.), DUMONT (H.), GÉRARD (Ph.), OST (F.), Van de KERKOVE (M.), (dir.), *Les sources du droit revisitées*, Vol. 2, *Normes internes infra constitutionnelles*, Bruxelles, Publications des facultés universitaires de Saint-Louis, 135/4, 2012

HANNOUN (C.), *Le droit et les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 216, 1991

HART (H.L.A.), VAN De KERCHOVE (M.) (trad.), *Le concept de droit*, Bruxelles, Publications des facultés universitaires de Saint Louis, 1994

HÉAS (F.), *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 34, 2000

HERRERA (C. -M.), *Les juristes face au politique*, Paris, Kimé, 2005

HOLEINDRE (J.-V.), *Le pouvoir. Concepts, lieux, dynamiques*, Auxerre, Sciences Humaines édition, 2014

HUNOUT (P.), *L'entreprise et le droit du travail, une comparaison franco-allemande*, Paris, CIRAC, 1993

I- J

JACOT (H.), DE ROO (P.), TORTEL (L.), *Territoires et dialogue social, Quelles initiatives pour quels acteur ?*, Lyon, Chronique social, 2005

JANSEN (P.), SEUL (O.), *Das erweiterte Europa : Ar beitehmerbeteiligung an der Entscheidungsfindung im Unternehmen. L'Europe élargie : la participation aux décisions dans l'entreprise. Tradition à l'Ouest ? Innovations à l'Est ?*, Berlin Peter Lang, 2009

JARROSSON (C.), *La notion d'arbitrage*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome CXCVIII 1987

JEAMMAUD (A.) (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2005.

JEAMMAUD (A.), *Le licenciement*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, 1993

JESTAZ (Ph.), JAMIN (Ch.), *La doctrine*, Paris, Dalloz, Coll. Méthode du droit, 2004

JESTAZ (Ph.), *Le droit*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, 6^{ième} Éd., 2010

JESTAZ (Ph.), *Les sources du droit*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissances du droit, 2005

JOBART-BACHELLIER (M.-N.), BACHELLIER (X.), BUK-LAMENT (J.), *La technique de cassation*, Paris, Dalloz, 2013.

JOBERT (A.), *Les espaces de la négociation collective, branches et territoires*, Toulouse, Octares, Édition, Coll. Travail et activité humaine, 2000

JOBERT (A.), *Les nouveaux cadres du dialogue social. Europe et territoires*, Bruxelles, P. I. E Peter Lang, Coll. « Travail & Société », 2008.

JOBERT (A.), REYNAUT (J.-D.), SAGLIO (J.), TALLARD (M.), *Les conventions collectives de branche : Déclin ou renouveau ?* Marseille, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Étude n°65, novembre 1993.

JOSSERAND (E.), *L'entreprise en réseau*, Paris, Vuibert, 2001

JOURDAIN (P.), *Les principes de la responsabilité civile*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, 9^{ième} Éd., 2014

JUBÉ (S.), *Droit social et normalisation comptable*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et économie, 2011

K

KAPLAN (S. L.), *La fin des corporations*, Paris, Fayard, 2001

- KAPP (T.), RAMACKERS (P.), TERRIER (J.-P.),** *Le système d'inspection du travail en France*, Liaisons, Liaisons sociales, Paris, 2013.
- KAPPOPOULOS (I.),** *Un nouveau droit de la négociation collective. Essai sur la négociation organisationnelle*. Thèse Lille 2, 2010
- KELSEN (H.), EISENMANN (C.)** (trad), *Théorie pure du droit*, Paris- Bruxelles, LGDJ – BRUYLANT, 1999
- KERBOURC'H (J.-Y.), WILLMANN (C.)** avec **BEAUJOLLIN-BELLET (R.), MÉDA (D.)**, (dir.), *Le salarié, l'entreprise, le juge et l'emploi*, Cahier travail et emploi, Paris, La documentation française, 2001
- KIRAT (T.), SERVERIN (É.)** (dir.), *Le droit dans l'action économique*, Paris, CNRS éditions, 2000
- KOCHER (M.),** *La notion de groupe d'entreprises en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 61, 2013
- KONTOGEOORGOPOLOU (P.),** *La conception juridique de l'emploi comme risque. Réflexions à la lumière du licenciement pour motif économique*, Thèse, Paris X, Nanterre, 2000
- KUHN (Th.),** *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, 1972

L

- L'organisation du travail et ses formes nouvelles*, (ouvrage collectif), Bibliothèque du centre d'études et de recherches sur les qualifications, novembre 1976, volume n°10, Paris, La documentation française, 1977
- LA HOVARY (C.),** *Les droits fondamentaux au travail, Origines, statut et impact en droit international*, Paris, PUF, 2009
- LAFUMA (E.),** *Des procédures internes, contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 46, 2008
- LAHALLE (T.),** *L'employeur et le droit du travail*, Paris, Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2012
- LAMBERT (É.), HAKIM (N.),** *Le droit civil et la législation ouvrière*, Paris, Dalloz, Coll. Tiré à part, 2013
- LARONZE (F.),** *Les conflits de normes dans les relations de travail. Contribution à l'étude des organisations*, Aix-en-Provence, PUAM, Collection du centre de Droit social, 2012
- LAUBIER (P.),** *Histoire et sociologie du syndicalisme XIX-XX siècles*, Paris, Masson, Coll. « Histoire contemporaine générale », 1985
- LAULOM (S.) (dir.),** *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publications de l'Université de Saint Etienne, 2005
- LAURANSON-ROSAZ (C.), DEROUSSIN (D.)** (dir.), *Mélanges en l'honneur du Professeur Nicole Dockès*, Paris. Éd. La Mémoire du Droit, 2014,
- LAZARUS (CL), LEBEN (Ch.), LYON CAEN (A,) VERDIER (B.),** *L'entreprise multinationale face au droit*, Paris, Litec, Droit, 1977
- LE CROM (J.-P.)** (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes, PUR, 2004
- LE CROM (J.-P.),** *Deux siècles de droit du travail : l'histoire par les lois*, Paris, Les éditions de l'atelier, Coll. Point d'appui, 1998
- LE GAC PECH (S.),** *La proportionnalité en droit privé des contrats*, Paris LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 335, 2000
- LE GOFF (J.),** *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses Universitaires Rennes, 2004
- LE GOFF (J.),** *Le mythe de l'entreprise*, Paris, Éd. La découverte/ Essais, 1995
- LE NABASQUE (H.),** *Le pouvoir dans l'entreprise. Essai sur le Droit de l'Entreprise*, Thèse, Rennes 1, 1986
- LECOEUR (C.),** *La notion d'intérêt de l'entreprise en droit du travail*, Aix-Marseille, PUAM, Coll. Institut de droit des affaires, 2015
- LECOURT (A.), BONDIL (F.),** *Les réseaux de distribution, Concurrence, contrats, contentieux*, Paris, Lamy, Coll. Axe Droit, 2013

- LEGAN (J.-C.)**, *La systémique sociale*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 4^{ème} Éd., 2005
- LEQUETTE (S.)**, *Le contrat-coopération, Contribution à la théorie générale du contrat*, Paris, Économica, Recherches juridiques, Tome 27, 2012
- LEROY (Y.)**, *Effectivité du droit au travers d'un questionnaire en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 55, 2011
- Les activités et les biens de l'entreprise, Mélanges offerts à Jean Derrupé*, Paris, Litec, 1991
- Les orientations sociales du droit contemporain, Écrits en l'honneur de J. SAVATIER*, Paris, PUF, 1992
- Les rencontres de la Chambre sociale de la Cour de cassation*, Mars 2011, préface de COLLOMP (E.), Paris, Dalloz, 2011
- Les transformations du droit du travail, Études offertes à G. LYON CAEN*, Paris, Dalloz, 1989
- LHUILIER (G.)**, *Essai sur l'acte juridique normatif d'entreprise*, Thèse, Paris X Nanterre, 1994
- LHUSSIER (C.)**, *Le rôle de l'intérêt du groupe de sociétés dans le droit positif des groupes*, Thèse Lille II, 2007
- LICHÈRE (F.)**, **POTVIN-SOLIS (L.)**, **RAYNOUARD (A.)** (dir.), *Le dialogue entre les juges européens et nationaux : incantation ou réalité ?*, Actes de la journée d'études organisée le 10 février 2003 à la faculté de droit, économie et administration de Metz, Bruxelles, Bruylant, 2004
- LIPSKI (J.-S.)**, *Contribution à l'étude des dispositifs de la participation financière*, Paris, Lexis Nexis, 2012.
- LIVIAN (Y. F.)**, *Introduction à l'analyse des organisations*, Paris, Économica, 3^{ème} Éd., 2010
- LOKIEC (P.)**, *Contrat et pouvoir. Essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 408, 2004
- LYON CAEN (A.)**, **JEAMMAUD (A.)** (dir.), *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique, essai comparatif*, Paris, Actes Sud, 1986
- LYON CAEN (A.)**, **URBAN (Q.)** (dir.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, Actes, 2012
- LYON CAEN (A.)**, **URBAN (Q.)** (dir.), *Le droit du travail à l'épreuve de la globalisation*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, Actes, 2008
- LYON CAEN (A.)**, **URBAN (Q.)** (dir.), *Le juge et la décision de gestion*, Paris Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, Actes, 2006
- LYON CAEN (G.)**, *Droit du travail, une technique réversible*, Paris Dalloz, Coll. Connaissance du droit, droit privé, 1995
- LYON CAEN (G.)**, **PRETNAR-TILLHET (J.)**, *L'entreprise et le contrat de travail*, Paris, PUF, 1975

M- N

- MARMOZ (F.)**, *La délégation de pouvoirs*, Paris, Litec, Bibliothèque du droit de l'entreprise, Tome 43, 2000
- MARRAUD (C.)**, **KESSLER (F.)**, **GÉA (F.)**, coll. **BAUGARD (D.)**, *La rupture du contrat de travail en droit français et allemand*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2000
- MARTIN (A.- C.)**, *L'imputation des risques entre contractants*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 508, 2009
- MARTIN SAINT-LÉON (É.)**, *Histoire des corporations de métiers. Depuis leurs origines jusqu'à leur suppression en 1791*. Genève, Slatkine –Megariotis-Reprints, 1976
- MARTINOT (B.)**, **MOREL (F.)**, *Un autre droit du travail est possible*, Paris, Fayard, 2015
- MARTINON (A.)**, *Le licenciement pour motif économique : quelles dynamiques ?*, Paris, Lexis Nexis, 2012
- MASQUEFA (C.)**, *La restructuration*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 342, 2000
- MATZNER (É.)**, (dir.), *Droit et langues étrangères : concepts, problèmes d'application, perspectives*, Perpignan, Presses universitaires de Perpignan, Coll. Études, 2000
- MAUDET-BENDAHAN (M.)**, *La mobilité géographique du travailleur salarié au sein de l'Union Européenne*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 57, 2012

- MAZEAUD (A.)**, Répertoire Dalloz – *Transferts d'entreprises* (Aspects individuels) (janvier 2016)
- MEKKI (M.)**, *L'intérêt général et le contrat. Contribution à une étude de la hiérarchie des intérêts en droit privé*, Paris LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 411, 2004
Mélanges Christian Mouly, Tome 2, Paris, Litec, 1998
Mélanges en l'honneur de Henry Blaise, Travaux et recherches de l'Université de Rennes I, Paris, Économica, 1995
Mélanges en l'honneur de J-M. VERDIER, Droit syndical et droit de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, Paris, Dalloz, 2001
Mélanges en l'honneur de Ulrich Zachert, disponible sur le site de l'AFDT
Mélanges en l'honneur du professeur Germain, Issy-les-Moulineaux, LGDJ-Lextenso, 2015
Mélanges en l'honneur du professeur Nicole Decoopman : les frontières du droit, Amiens, Ceperisca, 2014
Mélanges Hauriou, Toulouse, Faculté de droit de Toulouse, Paris, Recueil Sirey, 1908
- MEYER (N.)**, *L'ordre public en droit du travail. Contribution à l'étude de l'ordre public en droit privé*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 461, 2006
- MICHALET (M.-A.)**, *Qu'est-ce la mondialisation ?*, Paris, La découverte, 2004
- MICHON (F.)**, **SEGRESTIN (D.)** (dir.), *L'emploi, l'entreprise et la société*, Débats économie-Sociologie, Paris, Économica, 1990
- MICHOUD (L.)**, *La théorie de la personnalité morale. Son application au droit français*, Tomes 1 et 2, Paris, LGDJ, 1924
- MILLARD (E.)**, *La théorie générale du droit*, Paris, Dalloz, Coll. Connaissance du droit, 2006
- MILLET (F.)**, *La notion de risque et ses fonctions en droit privé*, Clermont Ferrand –Paris-Les presses universitaires de la faculté de droit de Clermont-Ferrand - LGDJ, Coll. Les thèses de l'École doctorale de Clermont-Ferrand, 11, 2001
- MINTZBERG (H.)**, *Le management. Voyage au centre des organisations*, Paris, Les éditions d'organisation et Les éditions Agence d'ARC Inc., 1990
- MINTZBERG (H.)**, *Structure et dynamique des organisations*, Paris, Les éditions d'organisation et Les éditions Agence d'ARC Inc., 1982.
- MOIZARD (N.)**, *Transferts d'entreprise. Droit de l'Union européenne et droit français*, Paris, Éd. Larcier, Coll. Paradigme, 2015
- MOLFESSIS (N.)** (dir.), *Les mots de la loi*, Paris, Économica, Coll. Études juridiques, 1999
- MOOR (P.)**, *Dynamique du système juridique, Une théorie générale du droit*, Bruxelles, Paris, Genève, Zurich, Bâle, Bruylant, LGDJ, Schultess Éd. Romandes, 2010
- MOREAU (M.-A.)** (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes-Commentaires, Actes, 2012.
- MORIN (C.)**, *Le groupe de sociétés au regard du droit social*, Thèse, Université de Toulon et du Var, 2000
- MORIN (E.)**, *Introduction à la pensée complexe*, Paris, ESF, 1990
- MORIN (E.)**, *La méthode*, Paris Éd. Du seuil, 2008
- MORIN (M.-L.)**, *Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social Tome 27, 1994
- MORVAN (P.)**, *Le nouveau droit social des restructurations et licenciements économiques. Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi*, Paris, Lexis Nexis, 2013
- MORVAN (P.)**, *Restructurations en droit social*, Paris, Lexis Nexis, 3^{ième} Éd., 2013
- NADAL (S.)**, *La profession et la branche : leur rôle dans la conception française de la convention collective*, Thèse Paris Ouest Nanterre La défense, 1996
- NADAL (S.)**, Répertoire Dalloz - *Conventions et accords collectifs de travail (I – Droit de la négociation collective)* (avril 2016)
- NIEL (S.)**, *Le licenciement économique*, Paris, Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2011

Q

ODOUL- ASOREY (I.), *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 59, 2013

OGIER-BERNAUD (V.), *Les droits constitutionnels des travailleurs*, Aix-en Provence, Marseille, PUAM, Économica, 2003

OLIVIER (L.), BEDARD (G.), FERRON (J.), *L'élaboration d'une problématique, Sources, outils et méthode*, Paris, L'Harmattan, Collection Logiques sociales, 2005

OLIVIER (R.), *La désignation des délégués syndicaux, Aspects contentieux*, Paris, Litec Professionnels, 2007

OLSON (M.), *Logique de l'action collective*, Paris, PUF, 2^{ème} Éd., 1987

OLSZAK (N.), *Histoire du droit du travail*, Paris, Économica, Coll. Corpus histoire du droit, 2011

OPPÉTIT (B.), SAYAG (A.), *Les structures juridiques de l'entreprise*, Paris, Librairies techniques, Coll. Droit et gestion, 1972

OST (F.), VAN De KERCHOVE (M.), *De la pyramide au réseau ? Pour une théorie dialectique du droit*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, 2002

OST (F.), VAN De KERCHOVE (M.), *Jalons pour une théorie critique du droit*, Bruxelles, Publications des Facultés universitaires de Saint-Louis, 1987

OST (F.), VAN De KERCHOVE (M.), *Le droit ou les paradoxes du jeu*, Paris, PUF, Les Voies du droit, 1992

OST (F.), VAN De KERCHOVE (M.), *Le système juridique entre ordre et désordre*, Paris, PUF, Les voies de droit, 1988

OUAISSI (H.), *Les incidences des restructurations d'entreprise sur la situation collective des salariés*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 462, 2006

OUSTIN-ASTORG (M.), *Les fonctions de l'intérêt de l'entreprise en droit du travail. Contribution à l'étude d'un ordre juridique privé*, Thèse, Toulouse, 2010

P

PACHE (G.), PARAPONARIS (C.), *L'entreprise en réseau*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 1993

PAERELS (H.), *Le dépassement de la personnalité morale. Contribution à l'étude des atteints à l'autonomie des personnes morales en droit privé et droit fiscal français*, Thèse, Lille II, 2008

PAILLUSSEAU (J.), *La société anonyme technique juridique d'organisation de l'entreprise*, Paris, Sirey, 1967

PARDO (F.), *Le groupe en droit pénal*, Thèse, Nice, 2004.

PARIENTE (M.), *Les groupes de sociétés, aspects juridique, social, comptable et fiscal*, Paris, Litec, 1993

PASQUIER (Th.), *L'économie du contrat de travail, conception et destin d'un type contractuel*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 53, LGDJ, 2010

PÉLISSIER (J.) (dir.), *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, Actes, 2002

PELLETIER (N.), *La responsabilité au sein des groupes de sociétés en cas de procédure collective*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit des entreprises en difficulté, Tome 1, 2013

Perspectives du droit économique, Dialogues avec M. Jeantin, Paris, Dalloz, 1999

PESKINE (E.), *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 45, 2008

PETIT (F.), *La notion de représentation dans les relations collectives de travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 291, 2000

PETIT (H.), THÈVENOT (N.) (dir.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, Éd. La découverte, 2006

- PFERSMANN (O.), TIMSIT. (G.)** (dir.), *Raisonnement juridique et interprétation*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2001
Philosophie du droit et droit économique, Quel dialogue ? Mélanges en l'honneur de Gérard Farjat, Paris, Éd.Frison-Roche, 1999
- PINIOT (M.-C.) DUMAS (J.-P.), LE CANNU (P.)**, *Le juge et le droit de l'économie, Mélanges en l'honneur de P. Bézard*, Paris, LPA, Montchrétien, 2002
- PLANE (J.-M.)**, *Théorie des organisations*, Paris, Dunod, 4^{ième} Éd., 2013
Pouvoir et Liberté, Études offertes à Jacques Mourgeon, Bruxelles, Bruylant, 1998
- PRIEUR (J.)** (dir.), *Seuils légaux et dimensions de l'entreprise*, Paris, Coll. Le droit des affaires, Litec, 1991

Q – R

- QUIÉVRY (J.-F.)**, *Anthropologie juridique de la personne morale*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 510, 2009
- RAMACKERS (P.), VILBOEUF (L.)**, *L'inspection du travail*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 1997
- RENARD (G.)**, *La théorie de l'institution, Essai d'ontologie juridique*, Paris, Sirey, Premier volume, 1930
- RESCARIO-GILABERT (M.)**, *CHSCT et dialogue social. Maîtriser les pratiques et leur donner sens*, Paris, Éd. Liaisons. Coll. Liaisons sociales, 2014
- REVET (Th.)**, *L'ordre public à la fin du XX^e siècle*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, Actes, 1996
- RICOEUR (P.)**, *Le juste*, Paris, Esprit, 1995
- RIPERT (G.)**, *Aspects juridiques du capitalisme moderne*, Paris, LGDJ, 1946
- ROBÉ (J.-Ph.)**, *L'entreprise et le droit*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ? 1995
- ROMANO (S.)**, *L'ordre juridique*, traduction de L.françois et P. Gothot, Paris, Dalloz, 1975.
- ROSANVALLON (P.)**, *La question syndicale*, Paris, Hachette Littératures, 1998
- ROSS (A.), MILLARD (É.)** (com.), **MATZNER (E.)**. (trad.), *Introduction à l'empirisme juridique*, Paris – Bruxelles, LGDJ- Bruylant, 2004
- ROTSCHILD- SOURIAU (M.-A.)**, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, Thèse, Paris 1, 1986
- ROUAST (A.)**, *Essai sur la notion juridique de contrat collectif dans le droit des obligations*, Paris, Éd. Rousseau, 1909
- ROUSPIDE-KATCHADOURIAN (M.-N.)**, *Le juge et le contrat : essai sur la relecture judiciaire d'un contrat*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 62, 2014
- ROUSSEAU (F.)**, *L'imputation dans la responsabilité pénale*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Vol. 89, 2009

S

- SACHS (T.)**, *La raison économique en droit du travail : contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages en droit social, Tome 58, 2013
- SACHS-DURAND (C.)** (dir.), *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2004
- SACHS-DURAND (C.)**, *Les seuils d'effectif en droit du travail*, Paris, LGDJ, Bibliothèque d'ouvrages de droit social, Tome XXIII, 1985
- SAINCAIZE (G.)**, *Les mises à disposition de salariés*, Aix-Marseille, PUAM, Coll. Du Centre de Droit Social, 2009
- SAINSAULIEU (I.), SALZBRUNN (M.), AMIOTTE-SUCHET (L.)** (dir.), *Faire communauté en société – Dynamique des appartenances collectives*, Rennes, PUR, Coll. Le sens Social, 2010

- SAINSAULIEU (R.)**, *L'identité au travail, les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 4^{ième} Éd. augmentée d'une préface de Norbert Alter, 2014
- SAINTOURENS (B.)**, *Essai sur la méthode législative : droit commun et droit spécial*, Thèse Bordeaux, 1986
- SASSO (R.), VILLANI (A.)** (dir.), *Le vocabulaire de Gilles Deleuze*, Paris, Les cahiers de Noesis, Centre de recherche d'histoire des idées, 2003
- SCHMITZ (J.)**, *La théorie de l'institution du doyen Maurice Hauriou*, Paris, L'Harmattan, Coll. Logiques juridiques, 2013
- SEGRESTIN (B.), HATCHUEL (A.)**, *Refonder l'entreprise*, Paris, Éditions du Seuil et La République des idées, 2012
- SEGRESTIN (B.), ROGER (B.), VERNAC (S.)** (dir.), *L'entreprise. Point aveugle du savoir*. Colloque de Cerisy, Paris, Sciences, humaines Éditions, 2014
- SFEZ (L.)**, *Critique de la décision*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 4^{ième} Éd., 1992
- SIMONART (V.)**, *La personnalité morale en droit privé comparé*, Bruxelles, Bruylant, 1995
- SOBCZAK (A.)**, *Réseaux de sociétés et codes de conduite, un nouveau modèle de régulation des relations de travail pour les entreprises européennes*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit social, Tome 38, 2002
- STORCK (M.)**, *Essai sur le mécanisme de la représentation dans les actes juridiques*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 172, 1982
- SUPIOT (A.)** (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et société, 1998
- SUPIOT (A.)**, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Quadrige, 2007
- SUPIOT (A.)**, *Homo juridicus, Essai sur la fonction anthropologique du Droit*, Paris, Éditions du Seuil, 2005
- SUPIOT (A.)**, *Le droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 2009
- SWEENEY (M.)** (dir.), *Droits du travail et des fonctions publiques : unité(s) du droit ? : influences, convergences, harmonisations : colloque de Nanterre, 30 septembre et 1 octobre 2010*, Le Mans, Coll. L'unité du droit, Éd. L'Épitoque, 2012

T

- TANGHE (F.)**, *Le droit du travail entre histoire et utopie*, Bruxelles, Publications des facultés universitaires Saint- Louis, 1989
- Tendances du droit du travail français contemporain : études offertes à G.-H. CAMERLYNCK*, Paris, Dalloz, 1977
- TERRÉ (F.)** (dir.), *Regards sur le droit*, Paris, Dalloz, 2010
- TEUBNER (G.)**, *Droit et réflexivité. L'auto-référence en droit et dans l'organisation*, traduit de l'allemand par N. BOUCQUEY avec la collaboration de G. MAIER, Paris, Bruylant et LGDJ, 1996
- TEYSSIÉ (B.)** (dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Paris, Économica, 2010
- TEYSSIÉ (B.)** (dir.), *Le nouveau droit de la négociation collective (loi n°2004-391 du 4 mai 2004)*, Paris, LGDJ, Éd. Panthéon-Assas, Coll. Colloques, 2004
- TEYSSIÉ (B.)** (dir.), *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon Assas, LGDJ, 1999
- TEYSSIÉ (B.)** (dir.), *Les sources du droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Droit, éthique, société, 1998
- TEYSSIÉ (B.)**, *Le comité d'entreprise européen*, Paris, Économica, Coll. Droit des affaires et de l'entreprise, 1997
- THÉRON (J.-P.)**, *Recherche sur la notion d'établissement public*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit public, Tome 123, 1976
- THIBIERGE (C.) et alii**, *La Force normative, naissance d'un concept*, Paris, LGDJ, 2009

- THIERRY (D.), SAURET (C.),** *La gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences*, Paris, L'Harmattan, 1993
- TIMSIT (G.),** *Archipel de la norme*, Paris, PUF, Coll. 1997
- TIMSIT (G.),** *Thèmes et système de droit*, Paris, PUF Les voies du droit, 1986
- TIXIER (P.-É.),** *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, Coll. Sociologies, 1992
- TOUATI (J.-J.),** *L. 1224-1 à la loupe, Restructurations et contrats de travail*, Paris, Liaisons, 2^{ème} Éd., 2008
- TOUATI (J.-J.),** *Les contrats de travail en cas de restructuration*. Paris, Lamy, 2015, Coll. Axe Droit, 2015
- TOURÉ (A.),** *L'intérêt de l'entreprise et le droit du travail français (contribution à l'étude de la notion et de ses fonctions)*, Thèse, Nantes, 2009
- TOURNAUX (S.),** *L'essai en droit privé. Contribution à l'étude de l'influence du droit du travail sur le droit privé*, Paris, LGDJ, Tome 54, 2011
- TROPER (M.),** *La philosophie du droit*, Paris, PUF, Coll. Que sais-je ?, 3^{ème} Éd., 2^{ème} tirage, 2011
- TUSSEAU (G.) (dir.),** *Les notions juridiques*, Paris, Économica, Coll. Études juridiques, 2009

U – V

- VACARIÉ (I.),** *L'employeur*, Paris, Sirey, Bibliothèque de droit du travail et de la sécurité sociale, Tome 6, 1979
- VANHAECKE (M.),** *Les groupes de sociétés*, Paris, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit privé, 1959
- VANNIER (G.),** *Argumentation et droit, Introduction à la nouvelle rhétorique de Perelman*, Paris, PUF, 2001
- VARASSAMY (G.-J.),** *Les contrats de dépendance*, Paris, LGDJ, 1986
- VERDIER (J.-M.),** *Traité de droit du travail, Syndicats*, Paris, Dalloz, 1966
- VERRET (M.),** *L'espace ouvrier*, Paris, Armand Colin, 1979
- VERGE (P.), VALLÉE (G.),** *Un droit du travail ? Essai sur la spécificité du droit du travail*, Cowansville, Québec, Les éditions Yvon Blais inc., Le droit aussi, 1997
- VERKINDT (P.-Y.),** *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Les connaissances du droit, 2006
- VERNAC (S.),** *Le pouvoir d'organisation, Au croisement du droit du travail et du droit des sociétés*, Thèse Paris Ouest Nanterre, 2012
- VIDAILLET (B.), d'ESTAINOT (V.), ABECASSID (Ph.) (dir.),** *La décision. Une approche pluridisciplinaire des processus de choix*, Bruxelles, De Boeck, 2005

W - X - Y - Z

- WAQUET (Ph.),** *L'entreprise et les libertés du salariés*, Liaisons, 2003
- WÉBER (M.),** *Économie et société*, Tome 1, Paris, Plon, 1971
- WINDSOR (F.),** *La notion d'établissement*, Thèse, Université de Paris, 1963
- WOLMARK (C.),** *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Paris, Dalloz, Nouvelle bibliothèque des thèses, Volume 69, 2007
- YANNAKOUROU (S.),** *L'état, L'autonomie collective et le travailleur. Etude comparée du droit italien et du droit français de la représentativité syndicale*, Paris, LGDJ, Bibliothèque de droit privé, Tome 247, 1995 ;
- ZOURABICHVILI (F.),** *Le vocabulaire de Deleuze*, Paris, Ellipses, Collection Vocabulaire de ..., 2003

ARTICLES

A

- ADAM (G.)**, « La représentativité syndicale dans l'entreprise », *Dr. Soc.* 1972, pp. 90 et s.
- ADAM (P.)**, « L'action syndicale non représentative dans l'entreprise. Sur quelques règles de conjugaison », *Dr. ouvrier* 2014, n°786, pp. 1-11
- ADAM (P.)**, « La négociation des conventions et accords collectifs de travail. À propos de la gestation des volontés collectives », *RJS* 06/2016, pp. 403-420
- ADAM (P.)**, « Le "prodigieux" accord de maintien de l'emploi », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1611, pp. 7-9
- ADOM (K.)**, « Problématique des nouvelles orientations sur le licenciement économique dans les groupes de sociétés », *LPA* 1995, n°105, pp. 9-13
- ALIPRANTIS (N.)**, « L'entreprise en tant qu'ordre juridique », in **ALIPRANTIS (N.)**, **KESSLER (F.)** (dir.), *Le droit collectif du travail : questions fondamentales-évolutions récentes : études en l'hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Francfort, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994, pp. 186-205
- ALLARD (J.)**, **VANDEN EYNDE (L.)**, « Le dialogue des jurisprudences comme source du droit. Argumentations entre idéalisation et scepticisme », in **HACHEZ (X.)** et *alii* (dir.) *Les sources du droit revisitées V. 3, Normativités concurrentes*, Bruxelles, Publication des facultés universitaires de Saint-Louis, 2012, pp. 285-315
- ALLEN (V. L.)**, « Fondements conceptuels de la théorie de l'organisation », *L'homme et la société*, n°4, 1967, pp. 79-96
- ALMA-DELETTRE (S.)**, « L'entreprise, cadre de protection de l'emploi », *Dr. Ouvrier* 2002, n°647, pp. 337-342
- AMIEL-COSME (L.)**, « La théorie institutionnelle du réseau », in **ANTALI (N.)** et *alii*, *Mélanges en l'honneur de Yves Guyon*, Paris, Dalloz, 2003, pp. 1-40
- AMSELEK (P.)**, « L'interprétation à tort et à travers », in **AMSELEK (P.)** (dir.), *L'interprétation et le droit, Interprétation et droit*, Bruxelles, Bruylant, 1995, pp. 11-25
- ANCI AUX (N.)**, **TURPIN (G.)**, « L'impact de la loi du 5 mars 2014 sur la désignation des délégués syndicaux », *JCP S* n°42, 14 octobre 2014, 1392
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « Bref retour sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation », in *Mélanges Christian Mouly*, Tome 1, Paris, Litec, 1998, pp. 3-12
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « Consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogations », *Dr. Soc.* 2004, pp. 601-605
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « Groupe de sociétés : la menace du co-employeur se confirme », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1434, p. 12-13
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « L'accord de groupe », *Dr. Soc.* 2008, pp. 57-59
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « L'accord de mobilité interne : il faut l'essayer ! », *Dr. Soc.* 2013, pp. 794-797
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « L'obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement : censure partielle du Conseil Constitutionnel », *Dr. Soc.* 2014, pp. 574-576
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « La représentativité patronale : première lecture d'une réforme attendue », *Dr. Soc.* 2014, p. 233-238
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « Le droit du travail français a-t-il un avenir ? », *Sem. Soc. Lamy* 2013, Suppl. n°1508, *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 278 -279
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « Le sort des effectifs », *Gaz. Pal.*, 22 août 2013, n°234, pp. 9-10
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « Les périmètres sociaux de l'entreprise », *Dr. Soc.* 2012, pp. 971-973
- ANTONMATTÉI (P.-H.)**, « Quelques propos sur la promotion de l'accord d'entreprise », *Dr. Soc.* 2009, pp. 883-884

- ANTONMATTEI (P.-H.)**, « Restructuration des branches professionnelles ; ce n'est pas pour demain ! », *Sem. Soc. Lamy* 2014, n°1630, pp. 8-10
- ANTONMATTEI (P.-H.)**, **MORAND (M.)**, « La réécriture des champs d'application du Code du travail », *Sem. Soc. Lamy* 2010, n°1472, *Suppl. Nouveau Code du travail*, pp. 60-63
- ARCELIN-LÉCUYER (L.)**, « L'entreprise et le groupe de sociétés en droit communautaire de la concurrence : de l'unité économique à la représentation unique », *RLDA* 2010, n°48, pp. 57-59
- ARSÉGUEL (A.)**, « La représentativité des syndicats », in **LARDY-PÉLISSIER (B.)**, *Le syndicalisme salarié*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2002, pp. 7-30
- ARSÉGUEL (A.)**, « Réflexions sur la théorie de la représentation syndicale » in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 401-427
- AUBERT (G.)**, « L'entreprise et le droit du travail : l'exemple suisse », *Dr. Soc.* 2005, pp. 147-151
- AUBERT-MONPEYSSEN (Th.)**, « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *Dr. Soc.* 1997, pp. 616-625
- AUBRÉE (Y.)**, « L'accord "substitué" au statut collectif mis en cause après transfert total ou partiel d'entreprise », *RJS* 04/1999, pp. 278-292
- AUBRY (É.)**, « La représentativité patronale face au juge et à l'administration », *Dr. Soc.* 2014, pp. 228-232
- AUZÉRO (G.)**, « La vie des conventions et accords collectifs de groupe », *RDT* 2006, pp. 230-235
- AUZÉRO (G.)**, « Avantages catégoriels, principe d'égalité et négociation collective », *RDT* 2012, pp. 269-275
- AUZÉRO (G.)**, « Coemploi : en finir avec les approximations ! », *RDT* 2016, pp. 27-31
- AUZÉRO (G.)**, « De quelques difficultés des relations mère-fille », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1519, pp. 5-9
- AUZÉRO (G.)**, « L'application du principe d'égalité de traitement dans l'entreprise », *Dr. Soc.* 2006, pp. 822-825
- AUZÉRO (G.)**, « L'exercice du pouvoir de licencier », *Dr. Soc.* 2010, pp. 289-296
- AUZÉRO (G.)**, « La nature juridique du lien de co-emploi », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1600, pp. 8-10
- AUZÉRO (G.)**, « La participation des salariés à la stratégie de l'entreprise », *Dr. Soc.* 2015, pp. 1006-1011
- AUZÉRO (G.)**, « Les co-employeurs », in **FARJAT (G.)**, **LE DOLLEY (E.)** (dir.), *Les concepts émergents en droit des affaires*, Paris, LGDJ, Coll. Droit et économie, 2010, pp. 43-56
- AUZÉRO (G.)**, « Les effets avérés et à venir du coemploi », *JCP S* n°46, 12 novembre 2013, 1440
- AUZÉRO (G.)**, « Mystérieuse unité économique », *RJS* 04/2016, pp. 267-270
- AUZÉRO (G.)**, **CHONNIER (J.-M.)**, « Les conventions et accords collectifs de travail à l'épreuve de l'égalité de traitement », *Dr. Soc.* 2011, pp. 52-58

B

- BAILLY (P.)**, « Le co-emploi n'est ni une "baguette magique" ni une aberration juridique », propos recueillis par **F. CHAPEAUX** et **A. REANUD**, *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1600, pp. 3-4
- BAILLY (P.)**, « Le coemploi : une situation exceptionnelle », *JCP S* n°46, 12 novembre 2013, 1441
- BAILLY (P.)**, « Le flou de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail », *Dr. Soc.* 2004, pp. 366-374
- BAILLY (P.)**, « L'employeur et le groupe », in **LYON CAEN (A.)**, **URBAN (Q.)** (dir.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Paris, Dalloz, Coll. Thème et commentaires, 2012, pp. 87-97

- BAILLY (P.)**, « Trois observations sur des aspects sociaux du projet de loi Macron », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1660, pp. 7-9
- BAILLY (P.)**, « À la recherche du véritable décideur », *Sem. Soc. Lamy*, 2013, Suppl. n°1508, *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 111-112
- BALLOUHEY (F.)**, « Le juge et l'évaluation économique », in GOMEL (B.), MÉDA (D.), SERVERIN (É.) (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, Coll. Thème et commentaires, 2009, pp. 171-182
- BARBEROT (C.)**, « Les acteurs de la négociation collective ; leur représentativité », *Dr. Ouvrier* 1998, n°541, pp. 332-339
- BARÈGE (A.), BOSSU (B.)**, « Principe d'égalité et lutte contre les discriminations », in BOSSU (B.) (dir.), *Discrimination et égalité de traitement en droit du travail*, Lille, Hélinia Éd. DL, Coll. Colloques et opinions, 2013, pp. 11-44
- BARGAIN (G.), BERTHIER (P.-E.), SACHS (T.)**, « Les logiques de responsabilisation au cœur des évolutions récentes du droit social français », *Dr. Ouvrier* 2015, n°767, pp. 784-810
- BARLAY (F.)**, « L'objectif du périmètre intercommunal idéal est impossible à atteindre », *JCP A* 2014, n°40
- BARTHÉLÉMY (J.)**, « Collectivité du personnel et notion d'entreprise », *D.* 2000, pp. 273-283
- BARTHÉLÉMY (J.)**, « L'interprofession en débat », entretien croisé avec RADÉ (C.), BARTHÉLÉMY (J.), LANGLOIS (Ph.), *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1512, pp. 4-9
- BARTHÉLÉMY (J.)**, « La collectivité de travail », *Cah. DRH*, 2008, n°145, pp. 35-43
- BARTHÉLÉMY (J.)**, « La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise », *Dr. Soc.* 1990, pp. 580-583
- BARTHÉLÉMY (J.)**, « Les accords nationaux interprofessionnels », *Dr. Soc.* 2008, pp. 566-570
- BARTHÉLÉMY (J.)**, « Quelle articulation entre contrat de travail et accord collectif ? », *Cah. DRH* 2011, n°181, pp. 22-34
- BARTHÉLÉMY (J.)**, « Représentativité patronale et notion de branche », *Dr. Soc.* 2014, pp. 207-211
- BARTHÉLÉMY (J.), CETTE (G.)**, « Réformer le droit social », *Dr. Soc.* 2016, pp. 400-404
- BAUGARD (D.)**, « La qualification de motif économique », *RDT* 2009, pp. 510-514
- BÉAL (S.) FERREIRA (A.)**, « L'incompatibilité entre les notions de groupes et d'UES », *JCP E*, n°16, 20 avril 2006, 1631
- BÉAL (S.)**, « Accord de groupe : de la reconnaissance à l'émancipation », *Sem. Soc. Lamy* 2016, n°1742, pp. 11-13
- BÉAL (S.), FERREIRA (A.)**, « La modification temporaire du lieu de travail », *JCP S* n°38, 21 septembre 2010, 1366
- BÉAL (S.), MAGALI (M.)**, « Périmètre de désignation des délégués syndicaux », *JCP S* n°23, 9 juin 2015, 1199
- BÉAL (S.), ROUSPIDE-KATCHADOURIAN (M.- N.)**, « Le casse-tête du protocole d'accord préélectoral », *Sem. Soc. Lamy* 2009, n°1424, pp. 10-14
- BÉAUD (O.)**, « Repräsentation » et « srellvertretung » : sur une distinction de Carm Schmitt », *Droits* 1987, n°6, pp. 11-20
- BÉCHILLON (de) (D.)**, « L'ordre juridique est-il complexe ? », in BÉCHILLON (de) (D.), *Les défis de la complexité : vers un nouveau paradigme de la connaissance ?*, Paris, L'harmattan, 1994, pp. 33-59
- BÉLIER (G.)**, « La revitalisation des bassins d'emploi ou "réindustrialisation" », *Sem. Soc. Lamy* 2005, n°1242, Suppl. *Le nouveau droit du licenciement*, pp. 41-45
- BÉLIER (G.)**, « Le comité d'entreprise européen : une institution encore à construire », *Dr. Soc.* 1994, pp. 1027-1030
- BÉLIER (G.)**, « Le dialogue social dans l'entreprise », *Sem. Soc. Lamy* 2003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 23-27
- BÉLIER (G.)**, « Mise en place et attribution du comité de groupe : de l'unité économique et sociale à la directive Vredeling », *Dr. Soc.* 1983, pp. 439-444
- BÉLIER (G.), PETIT (F.)**, « Faut-il instaurer un canal unique de représentation dans l'entreprise ? », *RDT* 2010, *Controverse*, pp. 76-83

- BÉNOIT (F.-P.)**, « Notions et concepts, instruments de la connaissance juridique. Les leçons de la Philosophie du droit de Hegel », in GALABERT (J.-M.), TERCINET (J.-M.), *Mélanges en l'honneur du Professeur Peiser*, Grenoble, PUG, 1995, pp. 23-38
- BENTO de CARVALHO (L.)**, « L'incidence de la réforme du droit des contrats sur le régime du contrat de travail : renouvellement ou *statu quo* ? », RDT 2016, pp. 258-262
- BÉRAUD (J.-M.)**, « Autour de l'idée de constitution sociale de l'entreprise », in *Analyse juridique et valeurs en droit social : Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 55-68
- BERGEL (J.-L.)**, « Esquisse d'une approche méthodologique de la recherche juridique », RRJ 1996-4, pp. 1073-1081
- BERGEL (J.-L.)**, « À la recherche de concepts émergents en droit », D. 2012, Chron., pp.1567-1572
- BERNARD-ROIGT (M.)**, « Territoire et syndicalisme, entre respect des valeurs et besoins d'évolution, la démarche CGT », Revues de l'IRES, 2014/3, n°82, pp. 89-109
- BERNAUD (V.)**, « Est-il pertinent de penser la représentation syndicale en fonction des critères relatifs à la représentation politique ? », Dr. Soc. 2013, pp. 496-501
- BERNAUD (V.)**, « La participation saisie par le droit constitutionnel : entre faux espoirs et vraies déceptions », Dr. Soc. 2015, pp. 960-966
- BÉROUD (S.), LE CROM (J.-P.), YON (K.)**, « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction », *Travail et Emploi*, n°131, pp. 5 et s.
- BÉROUD (S.), MORIN (M.-L.)**, « Quel droit à la participation après la mise en place de la représentation universelle », RDT 2015, *Controverse*, pp. 584-589
- BÉTHOUX (É.), BRIHI (R.)**, « À quoi sert le comité d'entreprise européen ? », RDT 2012, *Controverse*, pp. 9-16
- BIED-CHARRETON (M.-F.)**, « Périmètre de l'ordre des licenciements et loyauté de l'employeur », Dr. Ouvrier 2015, n°800, pp. 164-168
- BIOY (X.)**, « Notions et concepts en droit : interrogations sur l'intérêt d'une distinction... », in TUSSEAU (G.) (dir.), *Les notions juridiques*, Paris, Economica, 2009, pp. 21-53
- BLACHER (Ph.)**, « Le contrôle par le Conseil constitutionnel des lois constitutionnelles », RDP 2016, n°2, pp. 545-556
- BLAISE (H.)**, « Continuité de l'entreprise : flux et reflux de l'interprétation extensive de l'article L. 122-12 al. 2 du Code du travail », Dr. Soc. 1984, pp. 91-99
- BLANC (G.)**, « Les frontières de l'entreprise en droit commercial », D. 1999, pp. 415-418
- BLANC-JOUVAN (G.)**, « L'entreprise et le droit du travail : l'exemple américain », Dr. Soc. 2005, pp. 152-161
- BLANC-JOUVAN (G.)**, « L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 68-79
- BLANC-JOUVAN (X.)**, « Initiative et imputabilité : un éclatement de la notion de licenciement », Dr. Soc. 1981, pp. 207 et s.
- BONAFÉ-SCHMITT (J.-P.)**, « L'action du délégué du personnel en matière de réclamations individuelles », Dr. Soc. 1981, pp. 637-647
- BONLARRON (G.)**, « La loi du 20 août 2008 et sa jurisprudence la plus récente : une diminution programmée du nombre de délégués syndicaux ? », JSL 2011, n°305, pp. 9-13
- BONNARD-PLANCKE (L.)**, « Convention collective et collectivité de travail. Aux origines de l'idée majoritaire en matière de négociation collective », Dr. Soc. 2005, pp. 866-872
- BONNEAU (P.)**, « Le périmètre de l'obligation consultative du CE en cas de cession d'une branche d'un groupe », *Option finance* 2015, p. 12.
- BONNEAU (P.), COEURET (A.)**, « La représentativité syndicale à l'épreuve de la question prioritaire de constitutionnalité », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1447, pp 4-8
- BONNECHÈRE (M.)**, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », Dr. Ouvrier 2001, n°638, pp. 411-431
- BONNECHÈRE (M.)**, « Sur l'ordre public en droit du travail : les principes sont toujours là... », Dr. Ouvrier, 2008, n°714, pp. 11-13

- BONNIN (V.)**, « À la recherche de la branche », BS F. Lefebvre, 12/2010, pp. 483-493
- BONNIN (V.)**, « Quelle raison d'être pour les délégués du personnel ? », BS F. Lefebvre 11/09, pp. 521-529
- BORENFREUND (G.)**, « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux », Dr. Soc. 2004, pp. 606-619
- BORENFREUND (G.)**, « Représentativité syndicale et négociation collective », Dr. Soc. 2013, pp. 300-305
- BORENFREUND (G.)**, « L'établissement distinct : unité de représentation », Sem. Soc. Lamy 2003 Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 44-50
- BORENFREUND (G.)**, « L'idée majoritaire dans la négociation collective », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 429-444
- BORENFREUND (G.)**, « L'œil de la chambre criminelle sur les délégués du personnel », RDT 2006, pp. 378-381
- BORENFREUND (G.)**, « La licéité des accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation du personnel », Dr. Soc. 1992, pp. 893-901
- BORENFREUND (G.)**, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », RDT 2011, p. 24-30
- BORENFREUND (G.)**, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », Dr. Soc. 1991, pp. 685-695
- BORENFREUND (G.)**, « Le droit du travail en mal de transparence », Dr. Soc. 1996, pp. 461-471
- BORENFREUND (G.)**, « Le nouveau régime de la représentativité syndicale », RDT 2008, pp. 712-722
- BORENFREUND (G.)**, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux : les ressorts d'un changement de cap », RDT 2011, pp. 419-426
- BORENFREUND (G.)**, « Le renouveau du droit syndical dans l'entreprise : entre faveur et défiance », Dr. Soc. 2009, pp. 700-710
- BORENFREUND (G.)**, « Le vote et la représentation syndicale. Quelques interrogations à partir de la loi du 20 août 2008 », in LYON CAEN (A.), LECLERC (O.) (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles. Actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes & commentaires, Actes, 2011, pp. 9-25
- BORENFREUND (G.)**, « Les fonctions des élections professionnelles dans l'entreprise », Dr. Soc. 2013, p. 486-495
- BORENFREUND (G.)**, « Les syndicats et l'exigence majoritaire dans la loi Fillion du 4 mai 2004 », in BORENFREUND (G.), LYON CAEN (A.), SOURIAU (M.-A.), VACARIÉ (I.) (dir.), *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2005, pp. 7-30
- BORENFREUND (G.)**, « Les syndicats forcent les portes de l'entreprise : la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise », in LE CROM (J.-P.), *Deux siècles de droit du travail : l'histoire par les lois*, Paris, Les éditions de l'atelier, Coll. Point d'appui, 1998, pp. 213-228
- BORENFREUND (G.)**, « Négociation préélectorale et droit commun de la négociation collective », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 93-129
- BORENFREUND (G.)**, « Propos sur la représentativité syndicale » Dr. Soc. 1988, pp. 476 et s.
- BORENFREUND (G.)**, FAVENNEC-HÉRY (F.), « Le renforcement de la légitimité des accords collectifs justifie-t-il un effacement de la volonté individuelle du salariés ? », RDT 2016, *Controverse*, pp. 309-317
- BORENFREUND (G.)**, SOURIAU (M.-A.), « Les rapports de la loi et de la convention collective, une mise en perspective », Dr. Soc. 2003, pp. 72-86
- BOSSU (B.)**, « Les situations de fait et l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation », Dr. Ouvrier 1999, n°607, pp. 94-101

- BOTERDAEL (S.)**, « Caractéristiques de la négociation collective de branche en matière de formation professionnelle », *Dr. Soc.* 2014, pp. 1013-1019
- BOUAZIZ (P.)**, « Unité de Travail et établissements distincts », *Dr. Ouvrier* 1986, n°453, pp. 183-190
- BOUBLI (B.)**, « Réflexions sur l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique », *RJS* 1996, pp. 131-137
- BOUBLI (B.)**, « L'établissement distinct : une notion fonctionnelle et relative », *JSL* 2005, n°164, pp. 4-11
- BOUBLI (B.)**, « L'UES dans un conflit de logiques ; logique contentieuse et logique institutionnelle », *JCP S* n°13, 27 mars 2012, 1131
- BOUBLI (B.)**, « La détermination de l'employeur dans les groupes de sociétés », in TEYSSIE (B.) (dir.), *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon- Assas, LGDJ, 1999, p. 37
- BOUBLI (B.)**, « Le changement du lieu du travail », *Sem. Soc. Lamy* 2004, n°1180, pp. 8-10
- BOUBLI (B.)**, « Le juge, la norme et le droit du travail », in TEYSSIE (B.) (dir.), *Les sources du droit du travail*, Paris, PUF, Coll. Droit, éthique, société, 1998, pp. 29-38
- BOUBLI (B.)**, « Trente ans après, un nouveau visage du licenciement économique », *D. Soc.* 2007, pp. 293-297
- BOUBLI (B.)**, « Unité économique et sociale : état des lieux – souhaits et réforme », *Sem. Soc. Lamy* 2004, n°1156, pp. 6-11
- BOUBLI (B.)**, « Unité économique et sociale : état des lieux – souhaits et réforme (II). Le droit de la reconnaissance de l'UES », *Sem. Soc. Lamy* 2004, n°1157, pp. 6-9
- BOUCRIS-MAITRAL (G.)**, « Titulaires et détenteurs du pouvoir patronal », *Sem. Soc. Lamy* 2008, Suppl., n°1340, *Le pouvoir de l'employeur*, pp. 29-37
- BOULANGER (M.)**, « Rôle du juge en cas de silence ou d'insuffisance de la loi », *Études sur le rôle du juge*, in *Travaux de l'Association Henri Capitant*, 1950, pp. 61-83
- BOULMIER (D.)**, « Destruction des emplois : une nécessaire responsabilisation des groupes, par une substitution du groupe réel au groupe virtuel », *Dr. Soc.* 1998, pp. 44-53
- BOULMIER (D.)**, « La loi du 20 août 2008 et la représentativité...arithmétique étrange et autres singularités », *JCP S* n°21, 27 mai 2014, 1209
- BOULMIER (D.)**, « Les groupes : pour un dialogue social constellaire, mais contre un traitement social parcellaire », *Sem. Soc. Lamy* 1995, n°765, pp. 3-4
- BOULMIER (D.)**, « Les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise : de l'interaction à la fusion (?) », *JSL* 2011, n°309 et 310, pp. 4-8
- BOULMIER (D.)**, « Les représentations du personnel : accentuation des autonomies subordonnées ! », *Dr. ouvrier*, 2014, n°792, pp. 439-450
- BOULMIER (D.)**, « Les syndicats, commis de cuisine de la malbouffe sociale. À propos de la négociation conventionnelle sur les IRP, article 14 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 », *Dr. Soc.* 2015, pp. 861-867
- BOULOIS (J.)**, « La fonction normative de la jurisprudence », *Dr. Soc.* 1989, pp. 524-525
- BOURSIER (M.-E.)**, « Le fait justificatif de groupe de sociétés dans l'abus de biens sociaux : entre efficacité et clandestinité. Analyse de vingt ans de jurisprudence criminelle », *Rev. Sociétés* 2005, pp. 273-314
- BOUSSARD-VERRECHI (E.)**, **PETRACHI (X.)**, « Regards croisés sur la communauté de travail », *Dr. ouvrier* 2008, n°720, pp. 361-366
- BRAUN (A.)**, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », *Dr. Ouvrier* 2011, n°761, pp. 730-734
- BRÈTHE de la GRESSAYE (J.)**, « La convention collective de travail est-elle un contrat ? », in *Études de droit civil à la Mémoire d'Henri Capitant*, Paris, Dalloz, 1939, pp. 101-113
- BRETHE de la GRESSAYE (J.)**, « Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise », *Dr. Soc.* 1960, pp. 633 et s.
- BRIER de (H.)**, « Les aménagements conventionnels des institutions représentatives du personnel après la loi 17 août 2015 », *RDT* 2016, pp. 599-610

- BRISSY (S.)**, « Le CHSCT, 30 ans après », *Sem. Soc. Lamy* 2014, Suppl., n°1655, *La prévention des risques au travail, vingt-cinq ans après la directive-cadre du 12 juin 1989*, pp. 45-50
- BRODERICK (J.-A.)**, « La notion d' "institution" de Maurice Hauriou dans ses rapports avec le contrat en droit positif français », *APD*, Tome 13, 1968, pp. 143-160
- BROS (S.)**, « La quasi-personnalité morale », in Association Henri Capitant, *La personnalité morale*, Paris Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2010, pp. 49-71
- BRUN (A.)**, « Le lien d'entreprise », *JCP* 1962, 1719
- BRUNHES (B.)**, « Réflexions sur la gouvernance », *Dr. Soc.* 2001, pp. 115-119

C

- CABRILLAC (M.)**, « Unité ou pluralité de la notion de succursale en droit privé », in *Dix ans de conférences d'agrégation, Études de droit commerciale offertes à Joseph Hamel*, Paris, Dalloz, 1961, p. 119-132
- CAILLAUD (P.)**, « Déclin ou renouveau des professions ? Une notion sous les feux de l'actualité juridique », *Dr. Soc.* 2016, pp. 100-104
- CAILLAUD (P.)**, « La représentativité nationale multi-professionnelle : la consécration du "second cercle" de représentation patronale », *Dr. Soc.* 2014, pp. 217-223
- CALAIS (V.)**, « Nouveau droit syndical en tableaux », *Cah. DRH*, n°150, janvier 2009
- CALAIS –AULOIS (M.-Th.)**, « Du discours et des notions juridiques (notions fonctionnelles et conceptuelles) », *LPA* 9 août 1999, n°157, pp. 4-6
- CAMERLYNCK (G.-H.)**, « Le transfert du salarié », *D.* 1966, chr. XXVI, pp. 28 et s.
- CANIVET (G.)**, « L'approche économique du droit par la chambre sociale de la Cour de cassation », *Dr. Soc.* 2005, pp. 951-956
- CANIVET (G.)**, « Le juge et la force normative », in THIBIERGE (C.) et alii *La force normative, naissance d'un concept*, Paris, LGDJ, 2009, pp. 23-27
- CANS (C.)**, « Agrément environnemental : la délicate question du périmètre », *AJDA* 2015, n°17, pp. 967-971
- CANUT (F.)**, « Le secteur géographique », *Dr. Soc.* 2011, pp. 923-929
- CANUT (F.), GÉA (F.)**, « Le droit du travail entre ordre et désordre (Première partie). À propos de la loi « Travail » du 8 août 2016 (première partie) », *Dr. Soc.* 2016, pp. 1038-1049
- CAPMAS-BENOIST (C.)**, « La portée de la reconnaissance d'une UES », *Sem. Soc. Lamy* 2005, n°1205, pp. 5-9
- CARON (É.), FRIK (R.)**, « L'approche du dialogue social en France et en Allemagne », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1686, pp. 7-10
- CASADO (A.)**, « L'obligation de reclassement après la loi du 18 mai 2010 », *JCP S*, n°1, 11 janvier 2011, 1001
- CATALA (N.)**, « Rapport général », *Sem. Soc. Lamy* 1985, n°266, Suppl., *Le comité de groupe, une institution en devenir*, pp. 3-13
- CATALA (N.)**, « Représentation des travailleurs et concentration européenne des entreprises », in *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie sociale et économie, 1974, pp. 109-130
- CÉSARO (J.-F.)**, « Le champ de la consultation du comité d'entreprise », *JCP S* n°19-20, 12 mai 2015, 1169
- CÉSARO (J.-F.)**, « Entre mobilité interne et mobilité externe à l'entreprise », *JCP S* n°11, 18 mars 2014, 1106
- CÉSARO (J.-F.)**, « L'ascension du principe jurisprudentiel d'égalité », *JCP S* n°26, 30 juin 2015, 1242
- CÉSARO (J.-F.)**, « La gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et du temps de travail », *JCP S* n°18-19, 6 mai 2014, 1181
- CÉSARO (J.-F.)**, « La jurisprudence doit-elle créer de la norme sociale ? », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1288
- CÉSARO (J.-F.)**, « La négociation dans les groupes de sociétés », *Dr. Soc.* 2010, pp. 780-788

- CÉSARO (J.-F.)**, « La notion de transfert d'entreprise », *Dr. Soc.* 2005, pp. 718-728
- CÉSARO (J.-F.)**, « La représentation de syndicats dans l'entreprise », *JCP S* n°22, 29 mai 2012, 1237
- CÉSARO (J.-F.)**, « Le coemploi », *RJS* 2013, pp. 3-14
- CÉSARO (J.-F.)**, « Le coemploi, un phénomène de paramnésie juridique », *JCP S* n°7, 12 février 2013, 1081
- CÉSARO (J.-F.)**, « Révision, transition, extinction des conventions et accords collectifs après la loi du 8 août 2016 », *JCP S* n°36, 13 septembre 2016, 1301
- CÉSARO (J.-F.)**, **PESKINE (E.)**, « Le coemploi sur la sellette ? », *RDT* 2014, *Controverse*, pp. 661-662
- CETTE (G.)**, « La réforme attendra encore un peu, hélas », *Dr. Soc.* 2016, pp. 392-394
- CHAGNY (M.)**, « La tentation de Venise dans la franchise », *AJDA* 2016, pp. 261-263
- CHAGNY (Y.)**, « Les trois faces de l'emploi durable », *Sem. Soc. Lamy* 2012, *Suppl.*, n°1523, *Quelles pistes possibles pour un emploi durable ?*, pp. 8-9
- CHAGNY (Y.)**, « Voyage autour de l'entité économique », *Sem. Soc. Lamy* 2003, *Suppl.*, n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 51-55
- CHALARON (Y.)**, « À propos de l'établissement », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Paris, Dalloz, 2004, pp. 153-168
- CHALARON (Y.)**, « Réflexions critiques sur la vision judiciaire de l'établissement distinct », *Dr. Soc.* 1982, pp. 209-212
- CHAMPAUD (C.)**, « Les méthodes de groupement des sociétés », *RTD Com.* 1967, pp. 65 et s.
- CHAMPAUD (C.)**, « Rapport sur les groupements et organismes sans personnalité juridique en droit commercial français », in *Travaux de l'Association H. CAPITANT, Les groupements et organismes sans personnalité juridique*, Paris, Dalloz, Tome XXI, 1969, pp. 118-141
- CHAPUS (R.)**, « George Vedel et l'actualité d'une « notion fonctionnelle » : l'intérêt d'une bonne administration de la justice », *RDP*, 1/01/2003, pp. 3-17
- CHASSANY (PH.)**, **COATIVY (T.)**, « Loi relative à la sécurisation de l'emploi : identification des entreprises et des groupes de plus de 1000 salariés », *JCP S* n°51, 17 décembre 2013, 1484
- CHAUCHARD (J.-P.)**, **FRIOT (B.)**, « Faut-il couper le cordon entre travail et protection sociale ? », *RDT* 2011, pp. 677-681
- CHAUVET (B.)**, **MAZEAUD (A.)**, « Modification et rupture du contrat de travail : faut-il sortir du périmètre de l'entreprise », *BICC*, 1^{er} octobre 2012, *Les éditions des Journaux officiels, Actes des Rencontres de la chambre sociale 2012*, pp.77-83
- CHAUVIRÉ (J.)**, « L'obligation de reclassement dans le licenciement pour motif économique », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1477 et 1478, pp. 36-42
- CHAUVY (Y.)**, « Le comité de groupe et son expert-comptable. Un périmètre territorial français de constitution dans un périmètre transnational d'information », *RJS* 01/1995, pp. 7-15
- CHÉROT (J.-Y.)**, « L'analyse des concepts en droit », *Revue de la recherche juridique. Cahiers de méthodologie juridique*, 2013, XXXVII (145), pp. 2273-2285
- CHEVALIER (J.)**, « Le concept et l'idée », in *Mélanges Hauriou*, Toulouse, Faculté de droit de Toulouse, Paris, Recueil Sirey, 1908
- CHEZLEMAS (M.-H.)**, « Les transferts d'entreprise entre opportunités et contraintes », *Sem. Soc. Lamy* 2016, n°1746, pp. 11-13
- CHORIN (J.)**, « Le nouveau Code du travail et les personnes publiques employant du personnel de droit privé », *RJEP*, n°680, étude 10
- CICERCHIA (T.)**, « Vers la reconnaissance du groupe apparent ? », *JCP S* n°28, 15 juillet 2014, 1300
- CLAVREUL (C.)**, « Sieyès et la genèse de la représentation moderne », *Droits*, 1987, n°6, pp. 45-56
- CLÉMENT (E.)**, « La définition légale de l'établissement distinct, périmètre de la désignation des délégués syndicaux », *Dr. Soc.* 2014, pp. 1053-1056
- COEURET (A.)**, « De quelques arrêts sur l'UES », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1694, pp. 12-15
- COEURET (A.)**, « Du nouveau sur la reconnaissance de l'unité économique et sociale ? », *RJS* 10/2009, pp. 671-675

- COEURET (A.)**, « Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel », *Dr. Soc.* 2001, pp. 487-497
- COEURET (A.)**, « L'avenir de l'UES conventionnelle », *Sem. Soc. Lamy* 2005, n°1220, pp. 6-10
- COEURET (A.)**, « La nature juridique de la section syndicale d'entreprise », *Dr. Soc.* 1973, pp. 27 et s.
- COEURET (A.)**, « Responsabilité pénale des personnes morales et groupe de sociétés », *JCP S* n°39, 24 septembre 2013, 1369
- COEURET (A.)**, « Unité de délégation et pluralité d'entreprises. Qui est pénalement responsable de l'accident du travail ? », *RJS* 2011, pp. 251-256
- COEURET (A.)**, **DUQUESNE (F.)**, « Les licenciements dans la SAS : fin d'une controverse et ébauche d'une théorie du pouvoir délégué », *Dr. Soc.* 2011, pp. 382-391
- COEURET (A.)**, **DUQUESNE (F.)**, **JONIN (D.)**, « Punir sans juger en droit du travail ? À propos de l'ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail », *RJS* 08/2016, pp. 555-563
- COHEN (M.)**, « L'application des nouvelles dispositions relatives à la représentation du personnel », *Dr. Soc.* 1994, pp. 147-153
- COHEN (M.)**, « Le comité de groupe et les sociétés étrangères », *Dr. Soc.* 1955, pp. 40 et s.
- COHEN (M.)**, « Les confusions relatives au périmètre de l'unité économique et sociale », *RJS* 2001, pp. 183-188
- COIN (G.)**, « Politique contractuelle : l'accord interprofessionnelle du 31 octobre 1995 », *Dr. Soc.* 1996, pp. 3-10
- COMBREXELLE (J.-D.)**, « Les abords du rapport "La Politique du travail" », *Dr. Soc.* 2016, pp. 395-399
- COMBREXELLE (J.-D.)**, « De la négociation collective aux réformes des représentativités syndicale et patronale », *JCP G* n°8, 23 février 2015, doctr. 235
- COMBREXELLE (J.-D.)**, « La qualité de la norme en droit du travail », *Sem. Soc. Lamy Suppl.*, n°1508, *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 57-59
- COMBREXELLE (J.-D.)**, « Les relations collectives de travail : la carte et le territoire », *Dr. Soc.* 2013, pp. 239-240
- CONTE (Ph.)**, « L'obscur article 121-3 du Code pénal », *D.* 2014, pp. 1317-1319
- CORRIGNAN-CARSIN (D.)**, « Priorité de réembauche et licenciement économique », *RJS* 10/1994, pp. 643-649
- COTTEREAU (A.)**, « Droit et bon droit, un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales HSS*, nov.-Déc. 2002, n°6, p. 1521-1557
- COTTEREAU (V.)**, « La notion d'établissement distinct et le droit de la représentation du personnel en question », *JCP S* n°28, 10 juillet 2012, 1306
- COTTEREAU (V.)**, « Retour sur le contrôle jurisprudentiel du licenciement pour motif personnel », *JCP S*, n°30, 22 juillet 2008, 1419
- COTTIN (J.-B.)**, « La notion d'établissement distinct », *JCP E* n°24, 12 juin 2003, 901
- COTTIN (J.-B.)**, « La restructuration de l'unité économique et sociale », *JCP S* n°40, 3 octobre 2006, 1776
- COTTIN (J.-B.)**, « Le CHSCT après les lois des 6 et 17 août 2015 », *JCP S* n°41, 6 octobre 2015, 1355
- COTTIN (J.-B.)**, « Les périmètres du CHSCT », *RJS* 10/2014, pp. 643-648
- COTTIN (J.-B.)**, « Mettre en place un comité de groupe », *Cah. DRH*, 2013, n°196, pp. 30-45
- COTTIN (J.-B.)**, « Transfert d'une entité économique autonome vers un service public administratif. Des incertitudes demeurent après la loi du 26 juillet 2005 », *RJS* 01/2006, pp. 3-9
- COURET (A.)**, « Rapport de synthèse », *Droit et patrimoine*, 2003, n°118
- COURET (A.)**, « Retour sur la notion de contrôle », *RJDA* 04/1998, pp. 279-285
- COURET (A.)**, « Vers un nouveau droit des groupes ? », *LPA* 1997, n°47, pp. 4-9
- COURET (A.)**, **DONDERO (B.)**, « Le reclassement des salariés, le groupe de sociétés, et le FCPR (affaires Unichips, Sublistatic et SGD) », *JCP E* n°42, 21 octobre 2010, 1915

- COURSIER (Ph.)**, « L'obligation de rapatriement et de reclassement du salarié mis à disposition d'une filiale à l'étranger », *Dr. Soc.* 1994, pp. 19-25
- COUTURIER (G.)**, « L'intérêt de l'entreprise », in *Écrits en l'honneur du Professeur Savatier*, Paris, Dalloz, 1992, pp. 143 et s.
- COUTURIER (G.)**, « Le plan de cession, instrument de restructuration des entreprises défaillantes », *Bull. Joly Sociétés*, 2008, n°2, pp. 142-151.
- COUTURIER (G.)**, « Accords de maintien de l'emploi », *Dr. Soc.* 2013, pp. 805-813
- COUTURIER (G.)**, « L'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés », in **TEYSSIÉ (B.)**, *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon-Assas, LGDJ, 1999, pp. 75-95
- COUTURIER (G.)**, « L'impossibilité de réintégrer », *Dr. Soc.* 2005, pp. 403-409
- COUTURIER (G.)**, « L'unité économique et sociale-trente ans après », *Sem. Soc. Lamy* 2003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 56-59
- COUTURIER (G.)**, « Le droit du licenciement dans la loi Macron », *Dr. Soc.* 2015, pp. 793-802
- COUTURIER (G.)**, « Les nullités du licenciement », *Dr. Soc.* 1977, pp. 226 et s.
- COUTURIER (G.)**, « Les techniques civilistes et le droit du travail », *D.* 1975, chronique XXIV, pp. 151-158 et chronique XXXVI, pp. 221-228
- COUTURIER (G.)**, « Petites histoires de nullités du licenciement », *Dr. Soc.* 2011, pp. 1218-1228
- COUTURIER (G.)**, « Que reste-t-il de la section syndicale d'entreprise ? », in *Mélanges en l'honneur de J-M. VERDIER, Droit syndical et droit de l'homme à l'aube du XXI^e siècle*, Paris, Dalloz, 2001, pp. 25-42
- COUTURIER (G.)**, « Un nouveau droit des (grands) licenciements collectifs », *Dr. Soc.* 2013, pp. 814-826
- COUTURIER (G.)**, « Négociation(s) de groupe », in **COUTURIER (G.)**, **FAVENNEC-HÉRY (F.)**, **MAZEAUD (A.)**, **OLIVIER (J.-M.)**, **TEYSSIÉ (B.)**, *La négociation collective*, Paris, LGDJ, Éd. Panthéon Assas, Colloques, 2004, pp. 53-72
- COUTURIER (G.)**, **PÉRULLI (A.)**, « Droit des contrats et droit du travail », *RDT* 2007, pp. 407-418
- COUTURIER (G.)**, **SUPIOT (A.)**, « Le droit du travail, mort ou vif ? », *Sem. Soc. Lamy Suppl.*, 2013, n°1508, *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 269-274
- CRAGUE (G.)**, **PARADEISE (C.)**, **THOEING (J.-C.)**, **TEUBNER (G.)**, **MORIN (M.-L.)**, « La responsabilité à l'épreuve des nouvelles organisations économiques », *Revue Sociologie du droit*, janvier-mars 2012, Vol. 54, pp. 1-44
- CRAPENTIER (C.)**, « Société mère et droit de l'environnement », *RLDA* 2012, n°76, pp. 79-82
- CRÉDOZ-ROSIER (J.)**, « La reconnaissance de l'UES : des interrogations subsistent », *JCP S* n°45, 4 novembre 2014, 1425
- CUZACQ (N.)**, « Commentaire des propositions de loi relatives au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », *RDT* 2014, pp. 265-266
- CUZACQ (N.)**, « Le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : acte II, scène 1 », *D.* 2015, pp. 1049-1055

D

- D'HARCOURT (Ph.)**, « Licenciement pour motif économique : sachons rester dans le bon cadre ! », *JCP E* n°47, 20 novembre 1997
- D'ORNANO (P.-H.)** « L'employeur subordonné », *JCP S*, n°47, 22 novembre 2011, 1529
- D'ORNANO (P.-H.)**, « Le coemployeur », *JCP S* n°50, 14 décembre 2010, 1533
- D'ORNANO (P.-H.)**, **ISMAÏL (N.)**, « Le questionnaire de mobilité préalable au reclassement », *JCP S*, n°26, 29 juin 2010, 1266
- DALMASSO (R.)**, « Le désamorçage de l'obligation de recherche d'un repreneur. Libres propos après la décision du Conseil constitutionnel du 27 mars 2014 », *Sem Soc. Lamy* 2014, n°1625, pp. 4-8

- DALMASSO (R.), SERVERIN (E.),** « La procédure de recherche de repreneurs en quête de sécurité juridique », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1603, pp. 7-11
- DANIEL (J.),** « L'information du comité d'entreprise : à la recherche de la qualité par-delà de la quantité », *JCP S* 2015, n°19-20, 12 mai 2015, 1165
- DANIEL (J.),** « La logique des périmètres », in DANIEL (J.) (dir.), *L'égalité en droit social, pragmatisme et prospective*, Paris, Lexis Nexis, 2012, pp. 78-96
- DANIEL (J.),** « Le concept d'unité économique et sociale », in MARTINON (A.), *Le licenciement pour motif économique : quelles dynamiques ?*, Paris, Lexis Nexis, 2012, pp. 36-65
- DANIEL (J.),** « La cause économique du licenciement à l'épreuve de l'UES », *JCP S* n°49, 4 décembre 2007, 1931
- DANIEL (J.),** « La mécanique du licenciement pour motif économique à l'épreuve de l'UES », *JCP S* n°50, 11 décembre 2007, 1949
- DANIEL (J.),** « Les périmètres du PSE en pratique », *JCP S* n°19, 7 mai 2013, 1203
- DANIEL (J.), TEISSIER (A.),** « Unité économique et sociale et instances de représentation du personnel », *JCP S* n°40, 3 octobre 2006, 1774
- DARMAISIN (S.),** « Le concept de transfert d'entreprise », *Dr. Soc.* 1999, pp. 343-350
- DARRIGAND (S.),** « L'émergence d'un niveau de représentativité patronale au niveau national et multi-professionnel : une avancée pour les employeurs de l'économie sociale et solidaire », *Dr. Soc.* 2014, pp. 258-259
- DAUXERRE (L.),** « Contribution à l'étude de la branche professionnelle », *JCP S* n°5, 2 février 2010, 1038
- DAUXERRE (L.),** « Les concepts de branche, de territoire et de GPEC », in MARTINON (A.), *Le licenciement pour motif économique : quelles dynamiques ?*, Paris, Lexis Nexis, 2012, pp. 4-16
- DAUXERRE (L.),** « Réflexions sur la question de la représentativité des organisations patronales », *JCP S* n°30, 25 juillet 2006, 1609
- DAUXERRE (N.), LAFERRIÈRE (G.),** « Unité économique et sociale et négociation collective », *JCP S* n°40, 3 octobre 2006, 1775
- DAVICO-HOARAU (C.),** « Groupe de sociétés : incertitudes et dangers du co-emploi », *JSL* 2013, n°355-356, pp. 4-6.
- DE LA TOUR (J.-R.),** « Le droit du travail dans le droit de l'Union Européenne », *Sem. Soc. Lamy* 2013, Suppl., n°1508, *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 131-133
- DE QUENAUDON (R.),** « Sort des structures de représentation du personnel et des syndicats », in SACHS –DURAND (C.) (dir.), *La place des salariés dans les restructurations en Europe communautaire*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2004, pp. 271 et s.
- DE QUENAUDON (R.),** « Volonté patronale et actes atypiques d'entreprise », in ALIPRANTIS (N.), KESSLER (F.) (dir.), *Le droit collectif du travail : questions fondamentales : évolutions récentes, études en hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Francfort, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994, pp. 262-280
- DE QUENAUDON de (R.),** « “La doctrine progressiste” : une lecture du droit du travail en crise ? », *D.* 2005, pp. 1736-1741
- DEBORD (F.),** « Le régime du travail dans l'administration », *Sem. Soc. Lamy* 2010, Suppl. n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 40-51
- DEBORD (F.),** « Les frontières de l'application du droit public et du droit privé au travailleur subordonné », in *Etudes offertes à Jean Pélissier, Analyse juridique et valeurs en droit social*, Paris, Dalloz, pp. 181 et s.
- DEL SOL (M.),** « La délégation unique du personnel : portée d'une réforme », *Dr. Soc.* 1995, pp. 153-158
- DELARRE (S.),** « La reproduction des groupes d'entreprises comme entités socio-économiques stables », *Revue française de sociologie*, 46-1, 2005, pp. 115-150
- DENIER (J.-L.),** « Menace sur le groupe ? », *Sem. Soc. Lamy* 2003, n°1116, pp. 6-9
- DERRIDA (F.),** « Redressement et liquidation judiciaires : feu la masse des créanciers..., vive la “la collectivité des créanciers” ! », *D.* 1997, pp. 29-34

- DERRUPÉ (J.)**, « L'entreprise entre le patrimoine et la personne », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 49-59
- DESBARATS (I.)**, « La notion d'unité économique et sociale en droit du travail », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 75-94
- DESBARATS (I.)**, « Représentation du personnel dans l'entreprise : avancées, reculs ou *statu quo* », Dr. Soc. 2015, pp. 853-860
- DESBARATS (I.)**, **JAZOTTES (G.)**, « La responsabilité sociale des entreprises : quel risque juridique ? », JCP S n°27, 3 juillet 2012, 1293
- DESHAYES (J-L)**, « L'employeur territorial, une notion utile pour comprendre la (dé)structuration de l'emploi », Travail et emploi 2014, n°136, pp. 69-80
- DESJARDINS (B.)**, « La notion d'établissement en droit du travail », RJS 04/1993, pp. 215-222
- DESJARDINS (B.)**, « La réintégration », Dr. Soc. 1992, pp. 766-773
- DESPAX (M.)**, « Groupe de sociétés et institutions représentatives du personnel », JCP G 1972, doc. 2465
- DESPAX (M.)**, « L'évolution du droit de l'entreprise », in *Les orientations sociales du droit contemporain, Écrits en l'honneur de Jean Savatier*, Paris, PUF, 1992, pp. 177 et s.
- DESPAX (M.)**, « Groupes de sociétés et contrat de travail », Dr. Soc. 1961, pp. 596-608
- DESPAX (M.)**, « L'application de la législation du travail dans les entreprises à chantiers multiples », JCP 1963, I 1799
- DESPAX (M.)**, « L'application de la législation du travail en fonction des effectifs de l'entreprise », in *Mélanges offerts à Paul Couzinet*, Toulouse, Université des sciences sociales de Toulouse, 1974, p. 223-234
- DESPAX (M.)**, « L'ordre des licenciements dans les entreprises à établissements multiples », Dr. Soc. 1994, pp. 243-250
- DESPAX (M.)**, « La dissociation d'une unité économique et sociale préexistante : à propos de quelques arrêts récents », RJS 1990, pp. 435 et s.
- DESPLATS (J.)**, « La notion d'organisations syndicales les plus représentatives », Dr. Soc. 1945, pp. 270-275
- DEVAUX (É.)**, « La négociation d'unité économique et sociale », JCP S n°43, 23 octobre 2012, 1441
- DEVAUX (L.)**, « L'organisation interne de la grande entreprise », in BLOCH LAINE (F.), **PERROUX (F.)**, *L'entreprise et l'économie du XX^e siècle*, Paris, PUF, 1966, Tome 2, *La formation des décisions de l'entreprise*, pp. 393-416
- DEVERS (A.)**, « La doctrine de la Cour de cassation sur le transfert d'entreprise », D. 2006, pp. 279-282
- DEVOLVÉ (P.)**, « L'apport du Doyen Védel au droit administratif », RFDA 2002, pp. 222-231
- DIDIER (J.-P.)**, « Le transfert du personnel du privé au public : le cas de la remunicipalisation des services publics administratifs », JCP A n°10, 10 mars 2014, 2070
- DIDIER (P.)**, « Une définition de l'entreprise », in *Le droit privé français à la fin du XX^e siècle, Etudes offertes à Pierre Catala*, Paris, Litec, 2001, pp. 849-857
- DIDRY (C.)**, « La nouvelle jeunesse des conventions collectives : la loi du 24 juin 1936 », in CROM (J.-P.) (dir.), *Deux siècles de droit du travail, L'histoire par les lois*, Paris, Les éditions de l'Atelier, 1998, pp. 129-141
- DIDRY (C.)**, « La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919 » *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 2001/6 56^{ième} année, pp. 1253-1282.
- DIRIART (M.-C.)**, « Les différents visages de l'obligation de reclassement », Cah. DRH, 2010, 161/162, pp. 91-99
- DIRINGER (J.)**, « Bienvenue dans l'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique », Dr. Ouvrier 2016, n°811, pp. 56-65
- DIRINGER (J.)**, « La computation des effectifs dans l'entreprise aux prises avec le dialogue des juges », Dr. Soc. 2013, pp. 37-41

DOCKÈS (E.), « De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur », in *Analyse juridique et valeurs en Droits social, Études offertes à Jean Pélissier, Paris, Dalloz, 2004, pp. 203-211.*

DOCKÈS (E.), « La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail », *Dr. Soc.* 1997, pp. 140-151

DOCKÈS (E.), « Notion de contrat de travail », *Dr. Soc.* 2011, pp. 546-557

DOCKÈS (E.), « Un accord donnant, donnant, donnant », *Dr. Soc.* 2008, pp. 280-287

DOCKÈS (E.), FABRE (A.), « Les résistances du droit du travail français face à la crise », *Dr. Ouvrier* 2012, n°763, pp. 78 et s.

DONDERO (B.), « Entreprise et personnalité morale : l'approche du droit des sociétés », *Dr. Ouvrier* 2013, n°776, pp. 151-156

DONNETTE (A.), « L'impact du droit public sur le droit privé du travail », *JCP S* n°45, 9 novembre 2010, 1464

DUBAR (C.), « Identité collectives et individuelles dans le champ professionnel », in **COSTER (M.)** (de) et **PICHAULT (F.), TOURAINE (A.),** *Traité de sociologie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université, 1998, pp. 385-401

DUFOUR (C.) HEGE (A.), « Comité d'entreprise et syndicats, quelles relations ? », *La Revue IRES*, 2008/4, n°59, pp. 3-40

DUFOUR (C.) HEGE (A.), « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *La Revue de l'IRES* 2010/2, n°65, pp. 67-85

DUMONT (H.), « Criminalité collective et principaux responsables : échec ou mutation du droit pénal ? », *RSC* 2012, pp. 109-129

DUMONT (P.), « L'ancienneté : un critère à géométrie variable », *JCP S* n°26, 26 juin 2007, 1487

DUPIRÉ (R.), « Réorganisations transnationales et licenciements pour motif économique en droit français », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1491, pp. 6-9

DUPIRÉ (R.), CHATARD (D.), « Fermeture d'un établissement et recherche d'un repreneur », *JCP S* n°20, 20 mai 2014, pp. 14-17

DUQUESNE (F.), « La délégation de pouvoirs sous les feux de l'actualité des nouvelles formes de mise à disposition », *Sem. Soc. Lamy* 2005, n°1241, pp. 8-11

DUQUESNE (F.), « Les prérogatives du comité d'établissements en matière économique à l'aune du pouvoir délégué », *RJS* 06/2013, pp. 354-362

DUQUESNE (F.), « Les sphères du licenciement économique », *TPS* juillet 2002, pp. 5-7

DUQUESNE (F.), « Un délégué syndical en devenir : le nouveau représentant de la section syndicale », *Dr. Soc.* 2008, pp. 1084-1090

DURAND (P.), « Aux frontières du contrat et de l'institution, la relation de travail », *JCP G* 1944 I 387

DURAND (P.), « Le régime juridique des syndicats patronaux », *Dr. Soc.* 1946, pp. 372 et s.

DURAND (P.), « L'évolution de la condition juridique des personnes morales de droit privé », in *Le droit privé français au milieu du XX^e siècle : Études offertes à George Ripert*, Paris, LGDJ, 1950, p. 138

DURAND (P.), « La notion juridique de l'entreprise », in *Travaux de l'Association Henri Capitant pour la culture juridique française*, 1947, Tome 3, pp. 39 et s.

DURAND (P.), « Le dualisme de la convention collective de travail », *RTD Civ.* 1939, pp. 353 et s.

DURAND (P.), « Le particularisme du droit du travail », *Dr. Soc.* 1945, pp. 298-303

DURAND (P.), « Naissance d'un droit nouveau, Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle », *Dr. Soc.* 1952, pp. 437-441

DUTEILLET de LAMOTHE (O.), « Le juge doit-il créer la norme sociale ? », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1287

DUTHEILLET de LAMOTHE (O.), « L'accord collectif, une source constitutionnelle du droit du travail », *Sem. Soc. Lamy* 2012, n°1533, pp. 7-10

DUTHELLET de LAMOTHE (O.), « L'élaboration de la loi en droit du travail », Justice et cassation. Revue annuelle des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation, Dalloz 2013, pp. 209 et s.

DUVAL (H.), « La situation des salariés mis à disposition : regards croisés du législateur et du juge », JCP S n°40, 30 septembre 2008, 1504

E – F

EISENMANN (Ch.), « Quelques problèmes de méthodologie des définitions et des classifications en science juridique », in *Archives de philosophie du droit*, 1966, Logique du droit, pp. 25-43

EKUÉ (H.), VINCENT (L.), « Utilité et périmètre des avis juridiques relatifs à la compensation centrale des contrats dérivés OTC : les premières ISDA Client Clearing Opinions », Rev. Droit bancaire et financier, 2015, n°1, pp. 9-12

ESCANDE-VARNIOL (M.-C.), « La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », RJS 2000, pp. 260 et s.

ESCANDE-VARNIOL (M.-C.), « Précisions sur le changement du lieu de travail », D. 2006, pp. 3041-3044

EWALD (F.), « Le droit du travail : une légalité sans droit ? », Dr. Soc. 1985, pp. 723 e s.

FABBRE (A.), « Vers un droit des mobilités », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1617, pp. 2-4

FABRE (A.), « De l'usage des dispositifs de mobilité dans les accords collectifs », Cah. Soc. 2015, n°270, pp. 55-60

FABRE (A.), « L'extension de l'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique », RDT 2013, pp. 752-760

FABRE (A.), « Le licenciement économique et l'objectif de sécurisation », RDT 2013, pp. 184-191

FABRE (A.), « Les techniques juridictionnelles de contrôle du pouvoir de l'employeur. Une tentative de comparaison public/privé », in SWEENEY (M.) (dir.), *Droits du travail et des fonctions publiques : unité(s) du droit ? : influences, convergences, harmonisations : colloque de Nanterre, 30 septembre et 1 octobre 2010*, Le Mans, Éd. L'Épitoge, Coll. L'unité du droit, 2012, pp. 65-84

FABRE (A.), « Réforme des obligations de négociation dans l'entreprise : l'âge de raison ? Commentaire de l'article 19 de la loi Rebsamen », Dr. Soc. 2015, pp. 882-888

FABRE (A.), « Salariés sédentaires vs salariés nomades. Le va-et-vient de la jurisprudence sur la mobilité géographique », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1633, pp. 66-70

FABRE-MAGNAN (M.), « Le forçage du consentement du salarié », Dr. Ouvrier 2012, n°768, pp. 459-470

FADEUILHE (P.), « Les groupements d'employeurs : un dispositif de prêt de main d'œuvre au service de l'emploi durable », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1523, pp. 62-68

FANTONI-QUINTON (S.), « Les contours de l'obligation de reclassement des agents publics pour inaptitude médicale : un élément de gestion des ressources humaines », AJFP 2015, pp. 78-83.

FARJAT (G.), « Entre les personnes et les choses, les centres d'intérêts. Prolégomènes pour une recherche. », RTD Civ. 2002, pp. 221-245

FARJAT (G.), « Le droit de l'entreprise et les contradictions du capitalisme », in CHEMILLIER-GENDREAU (M.), MOULIER BOUTANG (Y.) (dir.), *Le droit dans la mondialisation : une perspective critique*, Paris, PUF, 2001, pp. 135-139

FAVENNEC (F.), « Vers la reconnaissance d'un droit spécifique du transfert des salariés », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1664, pp. 8-13

FAVENNEC-HÉRY (F.), « La représentativité syndicale », Dr. Soc. 2009, pp. 630-640

FAVENNEC-HÉRY (F.), « Les accords de maintien de l'emploi », JCP S n°18-19, 6 mai 2014, 1186

- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Restructurations : le rôle de la négociation collective », *Dr. Soc.* 2004, pp. 279-284
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Accords de mobilité interne : un rendez-vous manqué ? », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1592, pp. 47-48
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Collectivité du personnel : quelles représentations ? », *Dr. Soc.* 2006, pp. 989-994
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Jurisprudence et relations professionnelles : l'équilibre d'un compromis », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1289
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « L'accès à la représentativité », *JCP S* n°22, 29 mai 2012, 1234
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « L'extinction de la relation de travail dans les groupes », *Dr. Soc.* 2010, pp. 762-770
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « L'information du comité d'entreprise », *JCP S* n°19-20, 12 mai 2015, 1164
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « La GPEC : l'environnement juridique », *Dr. Soc.* 2007, pp. 1068-1073
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « La négociation sans accord », in COUTURIER (G.), FAVENNEC-HÉRY (F.), MAZEAUD (A.), OLIVIER(J.-M.), TEYSSIE (B.), *La négociation collective*, Paris, LGDJ, Éd. Panthéon Assas, Colloques, 2004, pp. 35-52
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « La représentation collective dans les groupes de sociétés », in TEYSSIE (B.) (dir.), *Les groupes de sociétés et le droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon Assas, LGDJ, 1999, pp. 125-147
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Le groupe de reclassement », *Dr. Soc.* 2012, pp. 987-994
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Les entreprises à établissements distincts : nouveaux enjeux », *JCP S* n°28, 10 juillet 2012, 1304
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Les périmètres du PSE », *JCP S* n°19, 7 mai 2013, 1202
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Les plans de départ volontaire », *Dr. Soc.* 2011, pp. 622-631
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Les variables de la mobilité : organiser », *JCP S* n°11, 18 mars 2014, 1104
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Motif économique, reclassement et groupe de sociétés », *JCP S* n°7, 12 février 2013, 1078
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Nouvelle articulation des normes : la durée du travail comme terrain d'expérimentation », *JCP S* n°25, 6 septembre 2016, 1293
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Nouvelles légitimités : la référence majoritaire », in TEYSSIE (B.) (dir.), *Le nouveau droit de la négociation collective (loi n°2004-391 du 4 mai 2004)*, Paris, LGDJ, Éd. Panthéon-Assas, Coll. Colloques, 2004, pp. 17-28
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Recodification et inconstance du droit du travail », *Sem. Soc. Lamy* 2010, n°1472, Suppl. *Nouveau Code du travail*, pp. 106-112
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Rupture du contrat de travail pour motif économique et droit du licenciement », *JCP S* 2008, 1392
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Dr. Soc.* 2013, pp. 250-257
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Vers l'émergence d'un ordre juridique conventionnel ? », *JCP S* n°26, 30 juin 2015, 1237
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « Le reclassement : une mutation en cours », *Dr. Soc.* 2011, pp. 402-413
- FAVEREAU (O.), LYON CAEN (A.)**, « Le devoir de vigilance dans les groupes et réseaux de sociétés. Sur la proposition de loi adoptée par l'Assemblée Nationale le 30 mars 2015 », *RDT* 2015, pp. 446-450
- FERRIER (D.)**, « La considération juridique du réseau », in *Mélanges Christian Mouly*, Tome 2, Paris, Litec, 1998, pp. 95-113
- FLAMENT (L.)**, « À propos de l'impact de la loi du 20 août 2008 sur la révision des accords collectifs », *RJS* 04/2011, pp. 257-259
- FLAMENT (L.)**, « Restructuration et représentativité », *CSBP* 2011, n°228, pp. 63-64
- FRANCHI-DUTARD (C.)**, « L'effectif de l'entreprise », *Dr. Ouvrier* 1986, n°453, pp. 197-211

- FRANCOIS (G.)**, « Promouvoir la négociation collective d'entreprise », JCP S n°21, 31 mai 2016, 1183
- FREUND (J.)**, « La rationalisation du droit selon Max Wéber », *Archives de philosophie du droit*, Tome 23, 1978, pp. 69-92
- FREYRIA (C.)**, « La conception sociale du groupe d'entreprises », in *Les orientations sociales du droit contemporain, Ecrits en l'honneur de J. SAVATIER*, Paris, PUF, 1992, pp. 201-220
- FREYRIA (C.)**, « Les accords d'entreprise atypiques », *Dr. Soc.* 1988, pp. 43-59
- FREYSSINET (J.)**, « Négociation interprofessionnelle et crise économique », *Revue de l'IRES* n°69, 2011/2, pp. 33-67
- FREYSSINET (J.)**, **SOURIAC (M.-A.)**, « Peut-on faire confiance à la négociation interprofessionnelle ? », *RDT* 2013, pp. 156-158
- FRIDENSON (P.)**, « Quand la gestion entre dans l'histoire... », *Revue française de gestion*, novembre-décembre 1993, pp. 69 et s.
- FRIEDBERG (E.)**, « Les repositionnements induits par la décentralisation et le développement des partenariats : approche par la sociologie de l'action organisée », in **AFFICHARD (J.)**, *Décentralisation des organisations et problèmes de coordination : Les principaux cadres d'analyse*, Paris, L'Harmattan, 1997, pp. 57-68
- FRIEDBERG (E.)**, « Pouvoir et négociation », *Négociations*, 2009/2 n°12, p. 15-22
- FRISON-ROCHE (M.-A.)**, « Droit économique, concentration, capitalisme et marché », in *Philosophie du droit et droit économique, Quel dialogue ? Mélanges en l'honneur de Gérard Farjat*, Paris, Éd.Frison-Roche, 1999, pp. 397 et s.
- FRISON-ROCHE (M.-A.)**, « Brèves observations comparatives sur la considération des situations économiques dans la jurisprudence administrative, mise en regard de la jurisprudence judiciaire », in **CHAPUT (Y.)** (dir.), *Le droit au défi de l'économie*, Paris, Publication de la Sorbonne, Coll. « Droit économique », 2002, pp. 45-60.
- FRISON-ROCHE (M.-A.)**, « Droit du travail et droit des sociétés : l'unité de la régulation des pouvoirs dans l'entreprise », *Sem. Soc. Lamy* 2002, Suppl., n°1095, *Regards croisés sur le droit social*, pp. 32-56
- FRISON-ROCHE (M.-A.)**, « Remarques sur la distinction de la volonté et du consentement en droit des contrats », *RDT Civ.* 1995, pp. 573-578
- FROUIN (J.-Y.)**, « L'inventaire », *Sem. Soc. Lamy* 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 72-77
- FROUIN (J.-Y.)**, « Manifestations et instruments de la construction prétorienne du droit du travail », *JCP S* n°45, 3 novembre 2009, 1501
- FROUIN (J.-Y.)**, « Raisons de la construction prétorienne du droit du travail », *JCP S* n°46-47, 10 novembre 2009, 1516

G

- GAILHBAUD (C.)**, « De la théorie du co-employeur à la notion de co-emploi, Contribution à l'étude renouvelée du quasi-contrat », *Gaz. Pal.*, 4 août 2012, n°217, pp. 11-15
- GAILLARD (E.)**, « La représentation et ses idéologies en droit privé français », *Droits* 1987, n°6, pp. 91-98
- GARBAR (C.-A.)**, « Les EPIC face à leurs personnels. De la différenciation à l'indifférenciation », *JCP A* n°31, 27 juillet 2009, 2199
- GARDIN (A.)**, « Le changement temporaire du lieu de travail du salarié. L'art de l'équilibre », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1461, pp. 5-8
- GASSIN (R.)**, « Système et droit », *RRJ* 1981, pp. 353-365
- GASSIN (R.)**, « Une méthode de la thèse de doctorat en droit », *RRJ*, 1996-4, pp. 1167-1199
- GAUDU (F.)**, « Entre concentration économique et externalisation : les nouvelles frontières de l'entreprise », *Dr. Soc.* 2001, pp. 471-477
- GAUDU (F.)**, « Entreprise et établissement », in *Perspectives du droit économique, Dialogues avec M. Jeantin*, Paris, Dalloz, 1999, pp. 47 et s.

- GAUDU (F.)**, « L'avenir du droit du travail », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1508, Suppl., *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 275-278
- GAUDU (F.)**, « L'influence du droit allemand sur le droit social français, in *Mélanges en l'honneur de Ulrich Zacher*, disponible sur le site de l'AFDT, <http://www.afdt-asso.fr/fichiers/publications/influencedtallemand.pdf> (dernière consultation le 04/10/2016)
- GAUDU (F.)**, « La notion juridique d'emploi en droit privé », Dr. Soc. 1987, pp. 414 et s.
- GAUDU (F.)**, « Le contrôle de l'exécution du plan social », Dr. Soc. 1994, pp. 492-501
- GAUDU (F.)**, « Les accords de méthode », Dr. Soc. 2008, pp. 915-922
- GAUDU (F.)**, « Les notions d'emploi en droit », Dr. Soc. 1996, pp. 569-576
- GAUDU (F.)**, « Les nullités du licenciement et le " principe " pas de nullité sans texte », Dr. Soc. 2010, pp. 151-160
- GAUDU (F.)**, « Libéralisation des marchés et droit du travail », Dr. Soc. 2006, pp. 505-513
- GAUDU (F.)**, « Quelle réalité pour l'entreprise aujourd'hui ? », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 20-27
- GAURIAU (B.)**, « Stratégie et dialogue social adapté (À propos des articles 19, 21 et 23 de la loi du 17 août 2015), JCP S n°41, 6 octobre 2015, 1354
- GAURIAU (B.)**, « La consécration jurisprudentielle de la représentation syndicale de groupe et de l'accord de groupe », Dr. Soc. 2003, pp. 732-740
- GAURIAU (B.)**, « La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux », Dr. Soc. 2015, pp. 878-881
- GAURIAU (B.)**, « La négociation de branche et la négociation interprofessionnelle », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1239
- GAURIAU (B.)**, « La position commune du 9 avril 2008 : première lecture sur la représentativité syndicale », JCP S n°16, 15 avril 2008, 197
- GAURIAU (B.)**, « La rénovation de la démocratie sociale – Loi n°2008-789 du 20 août 2008 », JCP S n°36, 2 septembre 2008, 1448
- GAURIAU (B.)**, « Le co-employeur », Dr. Soc. 2012, pp. 995-1005
- GAURIAU (B.)**, « Les représentants des syndicats dans l'entreprise », Dr. Soc. 2009, pp. 641-647
- GAURIAU (B.)**, « Les transformations du droit syndical », JCP S n°26, 30 juin 2015, 1239
- GAURIAU (B.)**, « Précisions sur le droit électoral et le droit syndical, à la lumière de la loi du 20 août 2008 », JCP S n°7, 16 février 2010, 1066
- GAUTHERAT (D.)**, « Chacun cherche son secteur », Sem. Soc. Lamy 1998, n°912, pp. 6-8
- GAVALDA (N.)**, « Les critères de validité des clauses de non concurrence en droit du travail », Dr. Soc. 1999, pp. 582-590
- GAZIER (A.)**, « Le retour aux conventions collectives ». Revue économique. Volume 1, n°2, 1950, pp. 157-167
- GÉA (F.)**, « À propos de Paul Durand... », Dr. Soc. 2015, pp. 508-515
- GÉA (F.)**, « Causes (économiques) enchevêtrées », RDT 2010, p. 297-298
- GÉA (F.)**, « Communautarisme (religieux) et droit du travail », Dr. Soc. 2015, pp. 661-663
- GÉA (F.)**, « Comprendre...ou pas. Art. 30 Bis de l'avant-projet de Loi Travail », RDT 2016, pp. 170-174
- GÉA (F.)**, « L'obligation de rechercher un repreneur en cas de fermeture de site », Dr. Soc. 2013, pp. 827-829
- GÉA (F.)**, « La cessation d'activité d'une filiale : quel contrôle des licenciements », RDT 2011, pp. 168-174
- GÉA (F.)**, « La dialectique du légal et du négocié. Sens et non-sens d'un paradoxe », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1508, Suppl., *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 49-56
- GÉA (F.)**, « La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise. Bâtir une "culture de la confiance" ? », Dr. Soc. 2013, pp. 717-725
- GÉA (F.)**, « Le droit du licenciement économique à l'épreuve de la sécurisation de l'emploi », Dr. Soc. 2013, pp. 210-222
- GÉA (F.)**, « Le juge et l'accord collectif : quels changements ? », Sem. Soc. Lamy 2016, n°1717, pp. 5-9

- GÉA (F.)**, « Le législateur face aux propositions indécentes, Analyse de la loi du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement », RDT 2010, pp. 646-652
- GÉA (F.)**, « Le licenciement comme objet de dialogue social (De la consultation à la négociation) », Dr. Soc. 2015, pp. 994-1005
- GÉA (F.)**, « Le périmètre de l'ordre des licenciements à l'épreuve du projet de loi Macron. Projet de loi pour la croissance et l'activité, n°2447, déposé à l'Assemblée nationale le 11 décembre 2014 », RDT 2015, pp. 115-118
- GÉA (F.)**, « Le plan social : un acte normateur », D. 2000, pp. 550-554
- GÉA (F.)**, « Le principe de l'ultime remède et l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique », in MARRAUD (C.), KESSLER (F.), GÉA (F.), BAUGARD (D.), *La rupture du contrat de travail en droit français et allemand*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg, 2000, pp. 237-311
- GÉA (F.)**, « Le projet de loi Macron et l'emploi (III) : simplifier, sécuriser, libérer, délivrer... » RDT 2015, pp. 254-261
- GÉA (F.)**, « Le projet de loi Macron et l'emploi : suite.... Commentaire des articles 99 et 100 du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », RDT 2015, pp. 186-190
- GÉA (F.)**, « Les grands licenciements collectifs dans l'ordre administratif », RDT 2013, pp. 261-266
- GÉA (F.)**, « Licenciement pour motif économique : l'obligation générale de reclassement. Une manifestation du "principe de l'ultime remède" », RJS 07-08/2000, pp. 511-528
- GÉA (F.)**, « Pouvoir et responsabilité en droit du travail », in SUPIOT (A.) (dir.), *L'entreprise dans un monde sans frontières*, Paris, Dalloz, Coll. Le sens du droit, 2015, pp. 221-234
- GÉA (F.)**, « Propositions indécentes (en matière de reclassement) », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1420, pp. 2-4
- GÉA (F.)**, « Vers un nouveau modèle de droit du travail ? À propos de l'ANI du 11 janvier 2013 », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1569, pp. 4-8
- GÉA (F.)**, « Équivoques sur l'ordre des licenciements », Dr. Soc. 2013, pp. 830-832
- GÉA (F.)**, « "La cause fautive" de licenciement (au miroir des jurisprudences judiciaire et administrative) », RJS 2013, pp. 427-438
- GÉNIAULT (B.)**, « Les rapports appréhendés par le droit du travail, branche du droit », Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 28-39
- GÉNIAUT (B.), GIRAUDET (C.), MATHIEU (C.)**, « Les ouvrages de droit du travail dans les années cinquante », Dr. ouvrier 2003, n°662, p. 367-380
- GERMAIN (M.)**, « Les structures de l'entreprise et le droit du travail », Dr. Soc. 2005, pp. 129-132
- GIRAUDET (C.)**, « La protection du travailleur économiquement dépendant », Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 80-87
- GODÉ (P.)**, « L'entreprise et le droit », in TERRÉ (F.), *Regards sur le droit*, Paris, Dalloz, 2010, pp. 77-90
- GODON (L.)**, « La protection des actionnaires minoritaires dans la loi relative aux nouvelles régulations économiques », Bull. Joly sociétés, juillet 2001, pp. 728-740
- GOMEZ (P.-Y.), HOLLANDTS (X.)**, « La représentation des salariés aux conseils d'administration. Enjeux, obstacles et préconisations », RDT 2015, pp. 451-458
- GOUBEUX (G.)**, « Personnalité morale, droit des personnes et droit des biens », in *Aspects actuels du droit commercial français*, Études dédiées à René Roblot, Paris, LGDJ, 1984, pp. 199 et s.
- GOURY (R.), JASPAR (X.), PENNEC (E.)**, « Société de gestion, notion de groupe et obligation de reclassement, fiche pratique », JCP S n°22 juin 2010, 1255
- GRANGÉ (J.)**, « Au-delà de l'arrêt Vivéo : les incertitudes du droit du licenciement économique », JCP S n°23, 5 juin 2012, 1242
- GRANGÉ (J.)**, « L'arrêt Molex : le coup d'arrêt au co-emploi », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1645, pp. 11-14

- GRANGÉ (J.)**, « Les accords de mobilité interne », JCP S n°18-19, 6 mai 2014, 1185
- GRANGÉ (J.), CRÉDOZ-ROSIER (J.)**, « La reconnaissance de l'UES : des interrogations après la loi du 20 août 2008 », JCP S n°25, 19 juin 2012, 1268
- GRELON (B.), DESSUS-LARRIVÉ (C.)**, « La confusion des patrimoines au sein d'un groupe », *Rev. Sociétés* 2006, pp. 281-303.
- GRÉVY (M.)**, « L'unité économique et sociale », in BORENFREUND (G.), SOURIAC (M.-A.), *Syndicats et droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2008, pp. 49-52
- GRÉVY (M.)**, « La réintégration », *Sem. Soc. Lamy* 2006, Suppl. n°1242, *Le nouveau droit du licenciement pour motif économique*, pp. 33-36
- GRÉVY (M.), PESKINE (E.), NADAL (S.)**, « Regards sur la position commune. À propos du devenir incertain des syndicats dans l'entreprise », *RDT* 2008, pp. 431-441
- GRIMAUT (S.)**, « Du fonctionnement de l'instance des délégués du personnel à sa fonction problématique dans l'entreprise », in LE CROM (J.-P.) (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes, PUR, 2004, pp. 311-322
- GRIMONPREZ (B.)**, « Pour une responsabilité des sociétés mères du fait de leurs filiales », *Rev. Sociétés* 2010, pp. 715-733
- GRINSNIR (J.)**, « Groupe et entreprise », *Dr. Ouvrier* 1986, n°453, pp. 171 et s.
- GROSSI I., « La responsabilité des dirigeants », *Droit et patrimoine*, 2003, n°118, pp. 50-58
- GRUA (F.)**, « Les divisions du droit », *RTD civ.* 1993, pp. 59-72
- GRUMBACH (T.)**, « L'incidence sur l'emploi de l'organisation et de la réorganisation des groupes », *Dr. Ouvrier* 2012, n°767, pp. 393-397
- GUÉDES DA COSTA (S.), THIÉBAULT (L.)**, « La règle de la double majorité : des précisions attendues », *Sem. Soc. Lamy* 2012, n°1558, pp. 6-7
- GUÉDES DA COSTA (S.), THIÉBAULT (L.)**, « Le protocole d'accord préélectoral, mode d'emploi », *Sem. Soc. Lamy* 2012, n°1558, pp. 2-3
- GUÉRIN (F.)**, « Le concept de communauté : une illustration exemplaire de la production des concepts en sciences sociales », 13^{ème} conférence de l'Association Internationale de management stratégique – 2004, <http://www.strategie-aims.com/events/conferences/10-xiiieme-conference-de-laims/communications/460-le-concept-de-communaut-e-une-illustration-exemplaire-de-la-production-des-concepts-en-sciences-sociales/download> (dernière consultation le 04/10/2016)
- GUILLOUET (D.), JANIN (D.)**; « Le coemploi : les moyens de riposte », JCP S n°46, 12 novembre 2013, 1442
- GUILLOUET (D.)**, « La représentativité syndicale après la loi du 20 août 2008 : premières difficultés d'application », JCP S n°46, 11 novembre 2008, 1579
- GUIN (Y.)**, « Au cœur du libéralisme : la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers », in LE CROM (J.-P.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*. Paris, Les éditions de l'atelier, Coll. Point d'appui, 1998, pp. 29-42
- GUIOMARD (F.)**, « Quelle place faire aux actions de groupe en droit du travail », *RDT* 2014, pp. 568-574
- GUYOT (H.)**, « La revitalisation des bassins d'emplois », JCP S n°27, 2 juillet 2013, 1276
- GUYOT (H.)**, « Élections partielles et représentativité », JCP S n°4, 24 janvier 2012, 1023
- GUYOT (H.)**, « Réflexions relatives à l'institution d'un CHSCT central », JCP S n°36, 7 septembre 2010, 1340

H

- HAMEL (J.)**, « La personnalité morale et ses limites », *D.* 1949, pp. 141 et s.
- HANNOUN (C.)**, « Dommage écologique et notion d'entreprise », in LYON CAEN (A.), URBAN (Q.) (dir.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2012, pp. 125-137
- HANNOUN (C.)**, « Gouvernance des entreprises et direction des salariés », in *Sem. Soc. Lamy* 2011, Suppl., n°1508, *13 paradoxes en droit du travail*, pp. 97-102

- HANNOUN (C.)**, « L'émergence de l'entreprise-marchandise », RDT 2010, pp. 22-27
- HANNOUN (C.)**, « L'impact de la financiarisation de l'économie sur le droit du travail », RDT 2008, pp. 288-295
- HANNOUN (C.)**, « La communauté de travail et la création de valeur financière », in *Droits du travail, emploi, entreprise : mélanges en l'honneur du professeur François Gaudu*, Paris, IRJS, 2014, pp. 281-289
- HANNOUN (C.)**, « La réalité juridique de l'entreprise », *Réflexions sur la perception par le droit de la réalité matérielle de l'entreprise*, *Entreprise et histoire*, 2009/4, n°57, pp. 184-193, DOI : 10.3917/eh.057.0184
- HANNOUN (C.)**, « Propositions pour un devoir de vigilance des sociétés mères », in *Mélanges en l'honneur du professeur Germain*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ-Lextenso, 2015, pp. 381-392
- HANNOUN (C.)**, « Quel devoir de vigilance des sociétés-mères et des sociétés donneuses d'ordre ? », RDT 2014, pp. 441-446
- HANNOUN (C.)**, **SCHILLER (S.)**, « Quel devoir de vigilance pour les sociétés mères et des sociétés donneuses d'ordre », RDT 2014, *Controverse*, pp. 441-446
- HANNOUN (C.)**, « La responsabilité des sociétés mères face aux impératifs de protection de l'environnement », in *Mélanges en l'honneur du professeur Nicole Decoopman : les frontières du droit*, Amiens, Ceprisca, 2014, pp. 51-68
- HAURIOU (M.)**, « La théorie de l'institution et de la fondation (essai de vitalisme social), in *Aux sources du droit : le pouvoir, l'ordre et la liberté*, Caen, Centre de philosophie politique et juridique, 1933, pp. 89 e ts.
- HAUTEFORT (M.)**, « L'UES, questions et enjeux d'aujourd'hui », Cah. DRH, n°188, juin 2012, pp. 3-8
- HÉAS (F.)**, « État des lieux de la représentativité patronale », Dr. Soc. 2014, pp. 198-203
- HÉAS (F.)**, « La représentativité des organisations salariées et patronales en droit français », RDT 2011, pp. 91-99
- HÉAS (F.)**, « La revitalisation des bassins d'emploi, circulaire DGEFP/DGCIS/DATAR n°2012-14 du 12 juillet 2012 relative à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation instituées à l'article L. 1233-84 du Code du travail », RDT 2012, pp. 629-632
- HÉAS (F.)**, « Réflexions autour du cadre d'exécution de l'obligation patronale de reclassement, en cas de licenciement pour motif économique », Dr. Ouvrier 2015, n°803, pp. 335-339
- HÉAS (F.)**, « Représentativité patronale et extension d'une convention collective », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1604, pp. 106-109
- HENNION-MOREAU (S.)**, « La notion d'entreprise en droit social communautaire », Dr. Soc. 2001, pp. 957-966
- HENRY (M.)**, « La notion de motif économique », Dr. Soc. 1995, pp. 551-558
- HENRY (M.)**, « Le droit du travail est-il une conquête de la classe ouvrière ? », Dr. Ouvrier 1992, n°527, pp. 389 et s.
- HENRY (M.)**, « Les conséquences de l'extériorisation pour les salariés et leurs institutions représentatives », Dr. Ouvrier 1981, n°393, p. 122-126
- HENRY (M.)**, « Plans sociaux et reclassement », Dr. Ouvrier 1994, n°541, pp. 21-24
- HILLIG-POUDEVIGNE (C.)**, **LOUVEL (G.)**, « La notion de groupe à l'épreuve du droit social », JCP E n°38, 22 septembre 2005, 1393
- HORDEN (F.)**, « Contrat de travail et règlement d'atelier », Cahiers de l'IRT, Aix-en-Provence, n°13, mai 2005, pp. 63-113
- HORDEN (F.)**, « De la législation industrielle au droit du travail (1890-1960) », Cahiers de l'IRT, Aix-en-Provence, n°9, avril 2001, pp. 43-56
- HORDEN (F.)**, « La premières réglementations du travail (travail des enfants et des femmes, hygiène et sécurité, 1841-1914) », Cahiers de l'IRT, Aix-en-Provence, n°9, avril 2001, pp. 25 et s.
- HORDEN (F.)**, « Naissance d'une institution : du contrôle ouvrier aux délégués du personnel, 1880-1939 », Cahiers de l'IRT, Aix-en-Provence, n°1/1988, pp. 57 et s.
- HORION (P.)**, « L'évolution de l'entreprise à l'égard du droit du travail », Extrait des Rapports belges au VII^e Congrès international de droit comparé, Uppsala, 6-13 août 1966, Bruxelles, 1966

I – J

ICARD (J.), « Les accords de prorogation ou de réduction des mandats électifs : de l'unanimité à la majorité », JCP S n°11, 17 mars 2015, 1085

ICARD (J.), « Logique et surprises du cycle électoral. L'incidence du transfert d'entreprise sur les acteurs syndicaux », Dr. Soc. 2014, pp. 648-655

IDOT (L.), « La notion d'entreprise », Rev. Sociétés 2001, pp. 191-209

IGALENS (J.), « La GPEC : intérêts et limites pour la gestion du personnel », Dr. Soc. 2007, pp. 1074-1080

IOGNA-PLAT (P.), « Les périmètres de protection patrimoniale et la décentralisation », AJDA 2011, n°27, pp. 15445-1551

IZARD (S.), « Comment passer de 700 à 100 branches ? », entretien avec P. Quinqueton, Conseiller d'État », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1703, pp. 3-4

JACOTOT (D.), « Choix et respect des critères de l'ordre des licenciements », D. 1999, pp. 12-15

JANIN (C.), « Plaidoyer pour le solidarisme contractuel », in *Études offertes à Jacques Ghestin, Le contrat au début du XXI^e siècle*, Paris, LGDJ, 2001, pp. 441-472

JAVILLIER (J.-C.), « Dynamique des relations professionnelles et évolution du droit du travail (Le cas des représentations des salariés dans l'entreprise », in ALIPRANTIS (N.), KESSLER (F.) (dir.), *Le droit collectif du travail : questions fondamentales-évolutions récentes : études en l'hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Francfort, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994, pp. 219-245

JEAMMAUD (A.), « Droit du travail 1988 : des retournements plus qu'une crise », Dr. Soc. 1988, pp. 583-595

JEAMMAUD (A.), « Du principe de l'égalité de traitement des salariés », Dr. Soc. 2004, pp. 694-705

JEAMMAUD (A.), « La place du salarié individu dans le droit français du travail », in ALIPRANTIS (N.), KESSLER (F.) (dir.), *Le droit collectif du travail : questions fondamentales : évolutions récentes, études en hommage à Madame le Professeur Hélène Sinay*, Francfort, Berlin, Paris, Peter Lang, 1994, pp. 347-399

JEAMMAUD (A.), « La règle de droit comme modèle », D. 1990, pp. 199-238

JEAMMAUD (A.), « Le droit du travail dans le capitalisme, questions de fonction et de fonctionnement », in JEAMMAUD (A.) (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Dalloz, Coll. Actes, 2005, pp. 15-38

JEAMMAUD (A.), « Le droit du travail en changement. Essai de mesure », Dr. Soc. 1998, pp. 211 et s.

JEAMMAUD (A.), « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », Sem. Soc. Lamy 2008, Suppl. n°1340, *Le pouvoir de l'employeur*, pp. 15-26

JEAMMAUD (A.), « Les droits du travail à l'épreuve de la mondialisation », Dr. Ouvrier 1998, n°598, pp. 240-248

JEAMMAUD (A.), « Les polyvalences du contrat de travail », in *Les transformations du droit du travail, Mélanges en l'honneur de Gérard Lyon Caen*, Paris, Dalloz, 1989, pp. 299 et s.

JEAMMAUD (A.), « Une double interrogation », Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 2-5

JEAMMAUD (A.), « Introduction à la sémantique de la régulation juridique. Des concepts en jeu », in CLAM (J.), MARTIN (G.) (dir.), *Les transformations de la régulation juridique*, Paris, LGDJ, Droit et société, 1998, pp. 47-74

JEAMMAUD (A.), **KIRAT (T.)**, **VILLEVAL (M.-C.)**, « Les règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », RIDE, 1996/1, pp. 99-141

JEAMMAUD (A.), **LE FRIANT (M.)**, « Démocratie sociale, droit et représentation collective : enjeux théoriques », in MOREAU (M.-A.) (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes. Commentaires, 2012, pp. 15-28

- JEAMMAUD (A.), LE FRIANT (M.), LYON CAEN (A.),** « L'ordonnancement des relations du travail », D. 1998, pp. 359-368
- JEAMMAUD (A.), LYON CAEN (A.),** « Droit et direction du personnel », Dr. Soc. 1982, pp. 56 et s.
- JEAMMAUD (A.), MASSE-DESSEN (H.),** « Quel avenir pour la loi face à la négociation collective ? », Sem. Soc. Lamy 2006, n° 1257, pp. 8-10
- JEANSEN (E.),** « Contribution à la définition de l'avenant de révision », JCP S n°7, 23 février 2016, 1063
- JEANSEN (E.), PAGNERRE (Y.),** « La négociation dérogatoire », JCP S n°51, 15 décembre 2009, 1572
- JEANTIN (M.),** « Intérêt du groupe et intérêt de l'Entreprise », Dr. Ouvrier 1994, n°541, pp. 14 et s.
- JEANTIN (M.),** « L'entreprise éclatée : intérêts d'une approche commercialiste du problème », Dr. Ouvrier 1981, n°393, pp. 118-121
- JEANTIN (M.),** « Le représentant des salariés », Dr. Soc. 1986, pp. 664 et s.
- JESTAZ (Ph.),** « Jurisprudence et économie », in CANIVET (G.) (dir.), *L'analyse économique du droit dans les pays de droit civil*, Paris, Éd. CUJAS, 2002, pp. 73-85
- JESTAZ (Ph.), JAMIN (C.),** « L'entité doctrinale française », D. 1997, pp. 167-175
- JOBERT (A.),** « La négociation d'entreprise dans la crise : innovations institutionnelles et sociales », Dr. Soc. 2013, pp. 332-338
- JOLIVET (G.), OUAISSI (H.),** « Le sort des régimes d'épargne salariale lors de transferts d'entreprise », JCP S n°25, 19 juin 2007, 1466
- JONIN (D.),** « Loi Florange : l'obligation de recherche d'un repreneur en cas de fermeture de site rentable », JCP G n°19, 12 mai 2014, 569
- JOURDAN (D.),** « Les notions de groupe et l'épargne salariale », LPA, 22 février 2001, n°38, pp. 19-21
- JUBÉ (S.),** « La normativité comptable : un angle mort du droit social », RDT 2009, pp. 211-219
- JULLIOT (S.),** « Les turbulences au sein du double canal de représentation du personnel », in LAUMOM (S.) (dir.) *Recomposition des systèmes de représentation des salariés en Europe*, Saint-Étienne, Publication de l'Université de Saint-Étienne, Coll. « Droit », 2005, pp. 163 et s.
- JUVIN (H.),** « Les nouveaux paradigmes de la mondialisation : nouvel ordre mondial, nouveau désordre juridique », RDAI/ IBLJ, n°5, 2007, pp. 587-593

K

- KAPPOPOULOS (I.),** « Quelques précisions sur la portée de l'obligation de reclassement », JCP S 23 novembre 2010, n°47, 1498
- KERBOURC'H (J.-Y.),** « Les transformations du droit de la représentation collective », JCP S n°26, 30 juin 2015, 1240
- KERBOURC'H (J.-Y.),** « La discrète mais importante révolution des institutions représentatives du personnel après la loi du 17 août 2015 », JCP S n°41, 6 octobre 2015, 1353
- KERBOURC'H (J.-Y.),** « La réforme des institutions représentatives du personnel et du droit syndical », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1303
- KERBOURC'H (J.-Y.),** « Qu'est-ce qu'une mise à disposition de personnel ? », Dr. Soc. 2009, pp. 530-542
- KERBOURC'H (J.-Y.),** « Statut du défenseur syndical, extension de la compétence du juge judiciaire en matière électorale et réforme des délits d'entrave : une réforme en trompe-l'œil », JCP S n°38, 15 septembre 2015, 1321
- KESSOUS (R.),** « Licenciements pour motifs économiques : le cadre d'appréciation des motifs », Dr. ouvrier, 1994, n°541, pp. 15-20
- KIRAT (T.),** « La décision judiciaire, entre formalisme et pragmatisme. Variations sur le juge et les considérations économiques », in GOMEL (B.), MÉDA (D.), SERVERIN (É.) (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2009, pp. 139-154

KIRAT (T.), « La décision judiciaire entre pragmatisme et formalisme. Regards croisés, entre common law et civil law, sur l'espace légitime des considérations économiques dans la motivation des décisions juridictionnelles », *Droits*, Vol. 54, 2011, pp. 109-119

KIRAT (T.), **SERVERIN (É.)** (dir.), « Le droit dans l'action économique », *RIDC* Vol. 53, n°4, octobre-décembre 2001, pp. 1015-1018,

KIRVINE (J.), « Négociation collective et PSE : les tontons flingueurs ? », *Dr. Ouvrier* 2015, n°801, pp. 239-245

KOCHER (M.), « L'entreprise, le groupe et la responsabilité de l'emploi : réflexions autour d'une lecture complexe du groupe d'entreprises en droit du travail », in **LYON CAEN (A.)**, **URBAN (Q.)** (dir.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2012, pp. 115-124

KRIVINE (J.), « Suppression d'emplois et suppression de postes : une confusion volontaire ? », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1524, pp. 12 et s.

KRIVINE (J.), **GUÉDES DA COSTA (S.)**, « Que peut-on attendre du juge administratif dans le contentieux des plans de sauvegarde de l'emploi ? », *RDT* 2015, pp. 438-442

L

LABORDE (J.-P.), « Hiérarchie des normes et lieux de négociation », *Cahier de l'IRT* n°18, 2010, Université de la Méditerranée, Aix-Marseille II – Actes du colloque « Transformations des relations salariales et négociation collective », pp. 51-62

LABORDE (J.-P.), « La cause économique du licenciement », *Dr. Soc.* 1992, pp. 774-779

LABORDE (J.-P.), « La considération du fait par le droit du travail », in *Mélanges en l'honneur de Henry Blaise*, Travaux et recherches de l'Université de Rennes I, Paris, Economica, 1995, pp. 277-286

LACABARATS (A.), « L'élaboration de la jurisprudence », *Justice et cassation*, *Revue annuelle des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation*, Dalloz, 2013, pp. 209-216

LACABARATS (A.), « La création de la norme sociale par le juge », *JCP S* n°31-35, 4 août 2015, 1286

LACABARATS (A.), « Le licenciement pour motif économique dans les groupes de sociétés », *JCP S* n°46, 12 novembre 2013, 1436

LACOSTE-MARY (V.), « La mise à l'écart de la loi française et l'obligation de reclassement du salarié détaché dans une filiale étrangère : finalisation d'un revirement », *Dr. Ouvrier* 2011, n°757, pp. 480-484

LAFUMA (É.), « Le juge et le processus de décision », in **LYON CAEN (A.)**, **URBAN (Q.)** (dir.), *Le juge et la décision de gestion*, Paris Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires. Actes, 2006, pp. 55-64

LAGARDE (X.), « Aspects civilistes des relations individuelles de travail », *RDT Civ.* 2002, pp. 435-453

LALLEMENT (M.), **ROZENBLATT (P.)**, « Quelles perspectives pour le droit du travail ? Regards de sociologues », *RDT* 2011, pp. 544-549

LAMARCHE (Th.), « La notion d'entreprise », *RDT Com.*, 2006, pp. 709-733

LAMBERT (G.), « La personnalité juridique de la masse » *JCP G I* 1960, 1568 et 1590

LAMÈTHE (D.), « Les vocabulaires d'entreprises », *D.* 2008, pp. 209-210

LANDAIS (G.), **PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, **PIVETEAU (D.)**, **STRUILLOU (Y.)**, « Le nouveau protocole préélectoral », *Dr. Soc.* 2012, pp. 1048-1059

LANGLOIS (Ph.), « Jusqu'où peut aller la simplification de la révision des conventions et accords collectifs ? », *Sem. Soc. Lamy* 2010, n°1711, pp. 10-11

LANGLOIS (Ph.), « Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail », *Dr. Soc.* 1982, pp. 83 et s.

LANGLOIS (Ph.), « La Cour de cassation et le respect de la loi en droit du travail », *D.* 1997, pp. 46-50

- LANGLOIS (Ph.)**, « La définition du cadre de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises », *Dr. Soc.* 1990, pp. 603-605
- LANGLOIS (Ph.)**, « La technique juridique et la réforme des conventions collectives », *Dr. Soc.* 1982, pp. 284 et s.
- LANGLOIS (Ph.)**, « Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail », *Dr. Soc.* 1982, pp. 83 et s.
- LANGLOIS (Ph.)**, « Qu'est-ce que l'interprofession ? », *Dr. Soc.* 2005, pp. 640-642
- LANGLOIS (Ph.)**, « Une loi négociée », *Dr. Soc.* 2008, pp. 346-348
- LAPLANE (B.), URBAN (Q.)**, « Les juges et la décision de gestion : un sujet à controverses fécondes », in LYON CAEN (A.), URBAN (Q.) (dir.), *Le juge et la décision de gestion*, Paris Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires. Actes, 2006, pp. 5-15
- LARDY-PÉLISSIER (B.)**, « L'obligation de reclassement », *D* 1998, pp. 399-405
- LARDY-PÉLISSIER (B.)**, « Le transfert d'entreprise », *Dr. Ouvrier* 2012, n°767, pp. 398-405
- LARONZE (F.)**, « Droit syndical : remarques sur une éventuelle réforme de la réforme à la lumière des arrêts du 18 mai 2011 », *JCP S* n°46, 14 novembre 2011, 1518
- LARONZE (F.)**, « La communauté de travail, le comité d'entreprise, la commission de régulation : trois acteurs, deux possibilités », *RRJ*, 2011-2, pp. 831-875
- LARONZE (F.)**, « Lecture croisée de la loi Florange et de la loi sur l'économie sociale et solidaire », *Sem. Soc. Lamy* 2014, n°1656, pp. 7-11
- LARONZE (F.), De QUENAUDON (R.)**, « Réflexions juridiques après la tragédie du Rana Piazza – Dacca 24 avril 2013 », *RDT* 2013, pp. 487-490
- LAROQUE (J.)**, « Réflexions sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation », in *Tendances du droit du travail français contemporain : études offertes à G.-H. CAMERLYNCK*, Paris, Dalloz, 1977, pp. 27-34
- LARRIBET (A.)**, « Les conséquences du licenciement sur le bassin d'emploi », *Sem. Soc. Lamy* 2001, Suppl. n°1038, *La réforme du licenciement pour motif économique*, pp.33-34
- LASERRE (R.)**, « La cogestion allemande à l'épreuve de la globalisation », in BOURGEOIS (I.) (dir.), *Le modèle social allemand en mutation*, Cergy-Pontoise, CIRAC, 2005
- LAULOM (S.)**, « La saga du calcul des seuils d'effectif », *Sem. Soc. Lamy* 2012, n°1536, pp. 7-11
- LAULOM (S.)**, « Le droit de l'Union Européenne menace-t-il la finalité du droit du travail ? », *Sem. Soc. Lamy* 2011, Suppl., n°1508, *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 129-131
- LAULOM (S.)**, « Les dialogues entre juges communautaires et juges nationaux en matière de transfert d'entreprise », *Dr. Soc.* 1999, pp. 821-832
- LAULOM (S.), MERLEY (N.)**, « La fabrication du principe de faveur », *RDT* 2009, pp. 219-228
- LAUNAY De (L.)**, « La tectonique des motifs économiques de licenciement », *Dr. Soc.* 2011, pp. 570-590
- LAUNAY-GALLOT (I.), KELLER (M.)**, « Une délocalisation industrielle peut-elle constituer une cause économique réelle et sérieuse pour procéder à un licenciement économique, » *D.* 1995, respectivement, p. 367 et 503 et s.
- LAURENS (A.)**, « Base de données économiques et sociales et consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques », *JCP S* n°40, 29 septembre 2015, 1340
- LE CROM (J.-P.)**, « La profession dans la construction du droit du travail », *Dr. Soc.* 2016, pp. 105-109
- LE CROM (J.-P.)**, « Du bon usage de l'histoire en droit du travail », *Sem. Soc. Lamy* 2002, Suppl., n°1095, *Regards croisés sur le droit social*, pp. 40-42
- LE CROM (J.-P.)**, « La représentativité des organisations patronales au prisme du nombre des entreprises adhérentes, quelques enseignements de l'Histoire », *Dr. Soc.* 2014, pp. 239-243
- LE CROM (J.-P.)**, « La société d'études législatives face à la question du contrat de travail (1904-1907) », *Cahiers de l'IRT*, Aix-en-Provence, n°9, avril 2001, pp. 223 et s.
- LE CROM (J.-P.)**, « Le rôle de l'administration du Travail dans la reconnaissance de la représentativité des organisations patronales », *Travail et Emploi*, 2012, n°131, pp. 119-136

- LE CROM (J.-P.)**, « Paul Durand, théoricien du droit social », in LAURANSON-ROSAZ (C.), DEROUSSIN (D.), *Mélanges en l'honneur du Professeur Nicole Dockès*, Paris, Éd. La Mémoire du Droit, 2014, pp. 417-434
- LE GOFF (J.)**, « Entreprise et institution : retour sur un débat crucial », in LE CROM (J.-P.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes, PUR, Coll. L'univers des normes, 2004, pp. 83 et s.
- LE GOFF (J.)**, « Les lois Auroux, 20 ans après », *Dr. Soc* 2003, pp. 703 et s.
- LEADER (S.)**, « Le droit du travail et la gouvernance d'entreprise », *RDT* 2006, pp. 12-15
- LEFEBVRE (Ph.)**, « Subordination et "révolutions" du droit du travail (1776-2010) », *Entreprise et histoire*, 2009/4, n°57, pp. 45-78
- LEGENDRE (A.)**, « Plaidoyer pour la reconnaissance en droit fiscal de l'existence d'une part non détachable de l'intérêt du groupe auquel elle appartient, de l'intérêt propre d'une société », *Dr. Fisc.* n°11, 16 mars 2006, pp. 606-608
- LEGRAND (H.-J.)**, « L'ordre des licenciements ou l'identification du salarié atteint par une suppression d'emploi », *Dr. Soc.* 1995, pp. 243-256
- LEGRAND (H.-J.)**, **MORIN (M.-L.)**, « La "mise en cause" d'une convention ou d'un accord collectif... en question », *RDT* 2008, pp. 10-15
- LELOUP (J.-M.)**, « La création d'une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise, une idée irréaliste », *AJCA* 2016, pp. 308-309
- LEMOINE (M.)**, « Mobilité et organisation de l'entreprise : une dynamique indispensable », *JCP S* n°11, 18 mars 2014, 1102
- LESTANG (de) (R.)**, « La notion d'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes », *Dr. Soc.* 1979, pp. 5-23
- LEVRATTO (N.)**, « Les groupes d'entreprises : entre exception théorique et règle managériale », *RDT* 2012, pp. 536-542
- HERNOULD (J.-Ph.)**, « La résistible ascension de la norme européenne », *JCP S* n°26, 30 juin 2015, 1249
- LHUILIER (G.)**, « Le "paradigme" de l'entreprise dans les discours des juristes », *Annales ESC*, mars avril 1993, n°2, pp. 329-358
- LIENHARD (A.)**, « Affaire Métaleurop : quand l'intégration des filiales d'un groupe confine-t-elle à la fictivité ? », *D.* 2003, p. 2571
- LIGNIERES (P.)**, « Responsabilité sociale. Quel contenu juridique pour la RSE. Adage », *JCP G* n°45, 7 novembre 2011, 1228
- LINDITCH (F.)**, « Le nouveau code français des marchés publics, utile contribution à la définition du périmètre administratif », *RIDE* 2001/3, pp. 325-338
- LIVIAN (Y.-F.)**, **BERNOUX (P.)**, « L'entreprise est-elle toujours une institution ? », *Revue Sociologie du travail*, Vol. 41, n°2, 1999
- LOISEAU (G.)**, « Le coemploi mort ou vif », *JCP S* n°38, 27 septembre 2016, 1317
- LOISEAU (G.)**, « Coemploi et groupes de sociétés », *JCP S* n°47, 22 novembre 2011, 1528
- LOISEAU (G.)**, « La sécurisation de l'emploi et la compétitivité des entreprises dans l'ANI du 11 janvier 2013 et sa transposition par l'avant-projet de loi du 11 février 2013 », *JCP S* n°8, 19 février 2013, 1084
- LOISEAU (G.)**, « Le CHSCT au sortir de la loi Rebsamen », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1688, pp. 4-7
- LOISEAU (G.)**, **MARTINON (A.)**, « Tailler les branches », *Cah. Soc.* 2014, n°264, pp. 343-355
- LOKIEC (P.)**, « Suspendre les seuils sociaux, à quoi bon ? », *Sem. Soc. Lamy* 2014, n°1643, pp. 11-15
- LOKIEC (P.)**, « L'accord du salarié », *Dr. Soc.* 2010, pp. 140-143
- LOKIEC (P.)**, « La Cour de cassation précise le périmètre d'application du principe "à travail égal, salaire égal" », *JCP G* n°27, 6 juillet 2005, II, 10 092
- LOKIEC (P.)**, « La décision et le droit privé », *D.* 2008, pp. 2293-2299
- LOKIEC (P.)**, « La décision médicale », *RTD Civ.* 2004, pp. 641-654
- LOKIEC (P.)**, « Le double visage du plan de départs volontaires », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1524, pp. 8-11

- LOKIEC (P.)**, « Le motif économique après la loi de sécurisation de l'emploi », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1592, pp. 57-60
- LOKIEC (P.)**, « Le motif économique malmené dans le projet de loi travail », *Sem. Soc. Lamy* 2016, n°1718, pp. 4-8
- LOKIEC (P.)**, « Les licenciements boursiers », *Dr. Soc.* 2011, pp. 1229-1233
- LOKIEC (P.), LYON CAEN (A.)**, « Contre la violation efficace du droit du licenciement. À propos de l'affaire Vivéo », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1532, pp. 6-9
- LOKIEC (P.), NADALET (S.), HERNANDEZ (A.G.), GILSON (S.), REMY (P.)**, « Le reclassement », *RDT* 2010, pp. 390-401
- LOUPIEN (J.-C.)**, « Le statut des agents de la SNCF », *AJDA* 1991, pp. 608 et s.
- LUTTRINGER (J.-M.), WILLEMS (J.-P.)**, « La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelles tout au long de la vie », *Dr. Soc.* 2010, pp. 417-423
- LYON CAEN (A.)**, « Vote et relations professionnelles », *in* LECLERC (O.), LYON CAEN (A.) (dir.), *L'essor du vote dans les relations professionnelles. Actualités françaises et expériences européennes*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes & Commentaires. Actes, 2011, pp. 3-7
- LYON CAEN (A.)**, « À propos de l'adjectif "économique" dans la langue du droit », *in* JEAMMAUD (A.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, pp. 137-141
- LYON CAEN (A.)**, « À propos de l'entreprise éclatée », *Dr. Ouvrier* 1981, n°393, pp. 127-130
- LYON CAEN (A.)**, « Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail », *RDT* 2007, pp. 84-88
- LYON CAEN (A.)**, « Éternelle Crise », *Dr. Ouvrier* 2012, n°763, pp. 68 et s.
- LYON CAEN (A.)**, « Géographie du droit du travail », *Sem. Soc. Lamy* 2003, n°1140, Suppl., *Les lieux du droit du travail*, pp. 16-18
- LYON CAEN (A.)**, « Groupe et responsabilité », *RDT* 2010, pp. 69-75
- LYON CAEN (A.)**, « L'article L. 122-12 du Code du travail : vers une nouvelle révision ? », *Sem. Soc. Lamy* 1988, n°415, pp. 3-4
- LYON CAEN (A.)**, « L'égalité et la loi en droit du travail », *Dr. Soc.* 1990, pp. 68-75
- LYON CAEN (A.)**, « Le comité d'entreprise institution de représentation du personnel », *Dr. Ouvrier* 1986, n°459, pp. 355 et s.
- LYON CAEN (A.)**, « Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique », *Dr. ouvrier* 1995, n°560, pp. 281-285
- LYON CAEN (A.)**, « Le droit sans l'entreprise », *RDT* 2013, pp. 748-751
- LYON CAEN (A.)**, « Le pouvoir entre droit du travail et droit des sociétés. À propos du licenciement dans une SAS (U) », *RDT* 2010, pp. 494-497
- LYON CAEN (A.)**, « Mieux qu'un code, un atlas », *RDT* 2016, p. 1
- LYON CAEN (A.)**, « Représentation », *RDT* 2015, p. 219
- LYON CAEN (A.), MAILLARD (J.)**, « La mise à disposition de personnel », *Dr. Soc.* 1981, pp. 320 et s.
- LYON CAEN (G.)**, « Contribution au travail législatif sur la négociation collective », *Dr. Soc.* 2003, pp. 1110-1111
- LYON CAEN (G.)**, « Défense et illustration du contrat de travail », *APD*, 1968, T. 13, pp. 59 et s.
- LYON CAEN (G.)**, « Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail (première approche) », *RTD Civ.* 1974, pp. 229-248
- LYON CAEN (G.)**, « L'obligation implicite », *APD* 2000, pp. 109-113
- LYON CAEN (G.)**, « La concentration du capital et le droit du travail », *Dr. Soc.* 1983, pp. 287 et s.
- LYON CAEN (G.)**, « La Constitution française et la négociation collective » *Dr. Ouvrier* 1996, n°578, pp. 479-484
- LYON CAEN (G.)**, « La légitimité de l'action syndicale », *Dr. Ouvrier* 1988, n°473, pp. 47 et s.
- LYON CAEN (G.)**, « La mobilité, vue de haut », *Dr. Soc.* 1989, pp. 430-431
- LYON CAEN (G.)**, « Le pouvoir dans l'entreprise » *in* PÉLISSIER (J.) (dir.), *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2002, pp. 3-12

- LYON CAEN (G.)**, « Les fondements historiques et rationnels du droit du travail », *Dr. ouvrier* 2004, n°667, pp. 52-56
- LYON CAEN (G.)**, « Les groupements et organismes sans personnalité juridique en droit du travail », *Travaux de l'Association H. CAPITANT, Les groupements et organismes sans personnalité juridique*, Paris, Dalloz, T. XXI, 1969, pp. 197-206
- LYON CAEN (G.)**, « Négociation collective et législation d'ordre public », *Dr. Soc.* 1973, pp. 89-101
- LYON CAEN (G.)**, « Observations sur le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés », *Rev. Crit. DIP*, 1974, pp. 339 et s.
- LYON CAEN (G.)**, « Permanence et renouvellement du Droit du travail dans une économie globalisée », *Dr. ouvrier* 2004, n°667, pp. 49-52
- LYON CAEN (G.)**, « Que sait-on de plus sur l'entreprise ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 37-47
- LYON CAEN (G.)**, « Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux », *Dr. Soc.* 1995, pp. 489-494
- LYON CAEN (G.)**, « Unité de négociation et capacité de négociateur », *Dr. Soc.* 1982, pp. 687 et s.
- LYON CAEN (G.)**, « Vers une négociation sur les restructurations destructrices d'emplois », *Dr. Ouvrier* 2002, n°652, pp. 559-562
- LYON CAEN (G.)**, **COUTURIER (G.)**, « Cinquante ans d'histoire », *Dr. Ouvrier* 1995, n°553, pp. 44-47
- LYON CAEN (G.)**, **LYON CAEN (A.)**, « La "doctrine" de l'entreprise », in **MOUSSERON (J.-M.)**, **TEYSSIE (B.)** (avt. -pp.), *Dix ans de Droit de l'entreprise*, Paris Librairies techniques, 1978, Collection Bibliothèque du droit de l'entreprise, pp. 599-621

M

- MAC CORMICK (N.)**, « Les contraintes argumentatives dans l'interprétation juridique », in **AMSELEK (P.)** (dir.), *Interprétation et droit*, Bruxelles, Bruylant, 1995, pp. 213-226
- MADIOT (Y.)**, « Vers une "territorialisation" du droit », *RFDA* 1995, pp. 946-960
- MAGAUD (J.)**, « L'éclatement de la collectivité de travail », *Dr. Soc.* 1975, pp. 525-530
- MAGGI-GERMAIN (N.)**, « Fonctions et usages de la représentativité patronale », *Travail et emploi*, 2012, n°131, pp. 23-45
- MAGGI-GERMAIN (N.)**, « La territorialisation du droit : l'exemple des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle continue », *Droit et Société*, n°69/70/2008, pp. 441-477
- MALAURIE (Ph.)**, « Nature juridique de la personnalité morale », *Défrénois* 1990, pp. 1068 et s.
- MALECKI (C.)**, « Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : la France peut-elle faire cavalier seul ? », *Bull. Joly Sociétés*, 1 avril 2011, n°4, pp. 171-173
- MANACORDA (S.)**, « La responsabilité des personnes morales et l'harmonisation pénale européenne : modèles normatifs et obstacles théoriques », in **GIUDECELLI-DELAGÉ (G.)**, **MANACORDA (S.)** (dir.), *La responsabilité pénale des personnes morales. Perspectives européennes et internationales*, Paris, Société de législation comparée, Coll. UMR de droit comparé de Paris, 2013, pp. 23-46
- MANACORDA (S.)**, « La dynamique des programmes de conformité des entreprises : déclin ou transfiguration du droit pénal des affaires », in **SUPIOT (A.)** (dir.), *L'entreprise dans un monde sans frontières. Perspectives économiques et juridiques*, Paris, Dalloz, Coll. Sens du droit, pp. 191-208
- MARIE (C.)**, « La responsabilité pénale des personnes morales », in *Association Henri Capitant, La personne morale*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2010, pp. 73-92
- MARTINEZ (J.)**, **GUIERA (J.-L.)**, **MARTELET (K.)**, « Le motif de licenciement est-il économiquement rationnel », *Cah. Dr. Ent.*, n°5, septembre 2012, dossier 24
- MARTINON (A.)**, « L'information et la consultation des représentants du personnel : nouveaux droits ou nouveau partage des responsabilités ? », *JCP S* n°25, 25 juin 2013, 1263

- MARTINON (A.)**, « L'organisation de la mobilité dans les groupes », JCP S n°7, 12 février 2013, 1079
- MARTINON (A.)**, « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences », Dr. Soc. 2011, pp. 613-621
- MARTINON (A.)**, « Les relations collectives de travail dans les groupes de sociétés à caractère transnational », Dr. Soc. 2010, pp. 789-800
- MASSE-DESSEN (H.), BÉLIER (G.)**, « Quelle architecture normative dans le rapport «Combrexelle» ? » RDT 2015, *Controverse*, pp. 653-656
- MASSON (Ph.)**, « Cadre de désignation du délégué syndical et syndicalisme de proximité », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1501, pp. 12-14
- MASSON (Ph.)**, « Entreprise et établissements : quelle mesure de la représentativité ? », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1455, pp. 7-10
- MASSON (Ph.)**, « Vive la communauté de travail », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1400, pp. 9-12
- MATHIEU (G.)**, « Problème et méthodologie du plan », RRJ 1996-4, pp. 1201-1206
- MATHURIN (C.), HEILLY (A.), BÉAL (S.)**, « La réforme du dialogue social : une révolution dans la continuité ! », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1683, pp. 6-11
- MAZARS (M.-F.), GÉA (F.)**, « Contrat de travail et normes collectives », BICC, 1^{er} octobre 2012, Les éditions des Journaux officiels, Actes des Rencontres de la chambre sociale 2012, pp. 40-70
- MAZEAUD (A.)**, « La protection des représentants du personnel en cas de transfert partiel d'entreprise », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 539 et s.
- MAZEAUD (A.)**, « Accords collectifs et restructurations », Dr. Soc. 2008, pp. 66-71
- MAZEAUD (A.)**, « Adaptation négociée des effectifs de l'entreprise : transfert de salariés par la voie des transferts d'entreprise », Dr. Soc. 2011, pp. 650-655
- MAZEAUD (A.)**, « La jurisprudence sociale créatrice de droit : regard sur la chambre sociale de la Cour de cassation », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Études offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, p. 383-402
- MAZEAUD (A.)**, « La négociation collective en cas de restructuration consécutive à un transfert », Dr. Soc. 2004, pp. 290-295
- MAZEAUD (A.)**, « La négociation des accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical », Dr. Soc. 2009, pp. 669-678
- MAZEAUD (A.)**, « Le déploiement de la relation de travail dans les groupes de sociétés. Aspects de droit du travail », Dr. Soc. 2010, pp. 738-747
- MAZEAUD (A.)**, « Le groupe », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 60-63
- MAZEAUD (A.)**, « Les cessions d'entreprise ou de partie d'entreprise depuis la loi du 26 juillet 2005 relative à la sauvegarde des entreprises », Dr. Soc. 2006, pp. 12-16
- MAZEAUD (A.)**, « Reprise d'une entité économique par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif. Commentaire de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique », Dr. Soc. 2006, pp. 383-387
- MAZEAUD (A.)**, « Transfert d'établissement distinct : de nouveaux enjeux portant sur les aspects collectifs », JCP S n°28, 10 juillet 2012, 1308
- MAZÈRES (J.-A.)**, « La théorie de l'institution de Maurice Hauriou ou l'oscillation entre l'instituant et l'institué », in *Pouvoir et Liberté, Études offertes à Jacques Mourgeon*, Bruxelles, Bruylant, 1998, pp. 239 et s.
- MEILLAT (T.), MARTINEZ (J.), DE TROGOFF (C.), THUILLIER (J.-M.)**, « Repenser l'obligation de reclassement », Cah. Dr. Entr. n°5, septembre 2012, dossier 25
- MELLERAY (F.), MAUGÛE (C.), COURRÈGES (A.), GARBAR (C.-A.)**, « Code du travail et personnes publiques », AJDA 2008, pp. 855-860
- MÉNARD (A.)**, « Les "périmètres" du droit social », JCP G n°13, 28 mars 2011, 362
- MÉNARD (C.)**, « Comment définir le périmètre de représentativité ? », Dr. Ouvrier 2010, n°746, pp. 489-490

- MÉNIVAL (Ph.)**, « Notion de branche complète d'activité », BS F. Lefèbvre, 12/11, pp. 821-826
- MERCADAL (B.)**, « La notion d'entreprise », in *Les activités et les biens de l'entreprise, Mélanges offerts à Jean Derrupé*, Paris, Litec, 1991, pp. 9 et s.
- MERLE (M.)**, « De la négociation », Pouvoirs, 1980, pp. 5-29
- METIN (D.)**, « Suppression d'emploi et délocalisations à l'étranger. Retour sur la jurisprudence Vidéocolor », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1506, pp. 65-69
- MEYRAT (I.)**, « Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente », Dr. ouvrier 2002, n°648, pp. 343-349
- MICHEL (B.)**, « République fédérale d'Allemagne », in LYON CAEN (A.), JEAMMAUD (A.) (dir.), *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique, essai comparatif*, Paris, Actes Sud, 1986, pp. 149 et s.
- MILLARD (É.)**, « Hauriou et la théorie de l'institution », *Droit et société*, 30/31-1995, pp. 381-412
- MITTERAND (S.), ODOUL-ASOREY (I.)**, « Décision de l'OIT sur la loi du 20 août 2008, quelles suites ? », RDT 2012, pp. 107-110
- MOIZARD (N.)**, « La force normative de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail », in THIBIERGE (C.), et alii, *La force normative, naissance d'un concept*, Paris, LGDJ, 2009, pp. 591-602
- MORAND (M.)**, « L'accord majoritaire : une fausse bonne idée ? », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1702, pp. 4-5
- MORAND (M.)**, « L'évolution du droit de la négociation collective depuis la loi du 20 août 2008 », Cah. Dr. Entr., n°1, janvier 2011, dossier 2
- MORAND (M.)**, « L'ordre public en droit du travail », in DUBREUIL (C.-A.) (dir.), *L'ordre public*, Paris, Éd. Cujas, Coll. Actes et Études, 2013, pp. 201-205
- MORAND (M.)**, « La négociation avec les élus dans la loi Rebsamen », RJS 07/2016, pp. 497-499
- MORAND (M.)**, « Licenciements économiques et commissions paritaires de l'emploi », Cah. DRH, 2014, n°207, pp. 18-24
- MORAND (M.)**, « Loi Rebsamen : quelle place pour les comités d'établissement ? », Sem. Soc. Lamy 2016, n°1709, pp. 12-13
- MOREAU (M.-A.)**, « Le territoire-Aspects européens et internationaux Des rattachements territoriaux nationaux à la Trans nationalité des normes du travail », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 83 et s.
- MOREAU (M.-A.)**, « Les restructurations dans les groupes multinationaux », Dr. Soc. 2010, pp. 1052-1059
- MOREAU (M.-A.)**, « Mondialisation et justice : les enjeux théoriques des conflits sociaux transnationaux », in MOREAU (M.-A.), MUIR-WATT (H.), RODIÈRE (P.), *Justice et mondialisation en droit du travail. Du rôle du juge aux conflits alternatifs*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2010, pp. 3-14
- MOREL (F.)**, « Perspectives de développement de la négociation collective », JCP S n°11, 13 mars 2010, 1106
- MOREL (F.)**, « Le renouveau du dialogue sociale passe par l'entreprise », Dr. Soc. 2016, pp. 405-409
- MORIN (F.), MORIN (M.-L.)**, « La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et en droit », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 497-519
- MORIN (M.-L.)**, « L'articulation des niveaux de négociation dans l'ANI sur la politique contractuelle du 31 octobre 1995 », Dr. Soc. 1996, pp. 11-17
- MORIN (M.-L.)**, « Le Conseil constitutionnel et le droit de la négociation collective », Dr. Soc. 1997, pp. 25-34
- MORIN (M.-L.)**, « À propos du périmètre de désignation du délégué syndical », Sem. Soc. Lamy, 2011, n°1524, pp. 4-7
- MORIN (M.-L.)**, « Des titulaires du droit à la négociation collective », Dr. Soc. 1988, pp. 24 et s.

- MORIN (M.-L.)**, « Droit imposé et droit négocié : regards à partir du droit des salariés à la négociation collective en France », Note : °199 (95-20), Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humains et l'Emploi, Toulouse ; 1995, pp. 1-19
- MORIN (M.-L.)**, « Effectif et électorat : de la décision du Conseil constitutionnel du 28 novembre 2006 à l'arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2007 », RDT 2007, pp. 229-234
- MORIN (M.-L.)**, « Espaces et enjeux de la négociation collective territoriale », Dr. Soc. 1999, pp. 681-691
- MORIN (M.-L.)**, « La sous-traitance », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 64-67
- MORIN (M.-L.)**, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », RIT 2005, vol. 144, n°1, pp. 5-30
- MORIN (M.-L.)**, « Le dualisme de la négociation collective à l'épreuve des réformes : validité et loyauté de la négociation, application et interprétation de l'accord », Dr. Soc. 2008, pp. 24-33
- MORIN (M.-L.)**, « Les accords collectifs de groupe. Une variété d'accords collectifs de droit commun », RJS 10/2003, pp. 743 et s.
- MORIN (M.-L.)**, « Les conceptions juridiques de la représentation », Note n°192 (95-13), Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humains et l'Emploi, Toulouse, 1995, pp. 1-20
- MORIN (M.-L.)**, « Les frontières de l'entreprise et la responsabilité de l'emploi », Dr. Soc. 2001, pp. 478-486
- MORIN (M.-L.)**, « Les nouveaux critères de la représentativité syndicale dans l'entreprise », Dr. Soc. 2011, pp. 62-72
- MORIN (M.-L.)**, « Partage des risques et responsabilité de l'emploi », Dr. Soc. 2000, pp. 730-738
- MORIN (M.-L.)**, « Principe majoritaire et négociation collective, un regard de droit comparé », Dr. Soc. 2000, pp. 1080-1090
- MORVAN (P.)**, « L'étrange action en justice Flodor. Les sociétés d'un groupe sont-elles responsables du reclassement des salariés dans une filiale en difficulté ? », JCP S n°44, 27 octobre 2009, 1489
- MORVAN (P.)**, « Le licenciement des salariés d'une filiale (action Aspocomp). Entre employeur et co-employeur », JCP S n°41, 12 octobre 2010, 1407
- MORVAN (P.)**, « Groupe d'entreprises et rémunérations du travail », Dr. Soc. 2010, pp. 748-761
- MORVAN (P.)**, « L'articulation des normes sociales à travers les branches », Dr. Soc. 2009, pp. 679-686
- MORVAN (P.)**, « L'identification du coemployeur », JCP S n°46, 12 novembre 2013, 1438
- MORVAN (P.)**, « La liturgie nouvelle du droit des élections professionnelles », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1236
- MORVAN (P.)**, « Le consentement des salariés sur le plan de sauvegarde de l'emploi », Dr. Soc. 2011, pp. 632-639
- MORVAN (P.)**, « Le droit des licenciements pour motif économique retouché par la loi du 6 août 2015 », JCP S n°38, 15 septembre 2015, 1320
- MORVAN (P.)**, « Le licenciement des salariés d'une filiale (action Aspocomp) : procédure collective, garantie AGS et conflits de juridictions », JCP S n°42, 19 octobre 2010, 1424
- MORVAN (P.)**, « Les licenciements économiques secondaires », JCP S n°4, 22 janvier 2013, 1040
- MORVAN (P.)**, « Pratique et théorie du congé de reclassement », JCP S n°38, 18 septembre 2012, 1379
- MOULY (J.)**, « Déplacement entrant dans le cadre habituel de l'activité du salarié et affectations occasionnelles hors du secteur géographique : une frontière incertaine », Dr. Soc. 2014, pp. 677-678
- MURCER (J.-P.)**, « L'application du droit syndical et des institutions représentatives dans les entreprises de moins de 50 salariés », Dr. Soc. 1984, pp. 107 et s.

N

- NADAL (S.)**, « La fabrique à branches : à propos du rapport “Poisson” », RDT 2009, pp. 596-599
- NADAL (S.)**, « La restructuration des branches professionnelles : réflexions sur une mutation forcée », Dr. Soc. 2016, pp. 110-115
- NADAL (S.)**, « Le destin de la négociation de branche », in **BORENFREUND (G.)**, **LYON CAEN (A.)**, **SOURIAC (M.-A.)**, **VACARIÉ (I.)** (dir.), *La négociation collective à l'heure des révisions*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2005, pp. 59-78
- NEAU-LEDUC (C.)**, « Gouvernance : entre participation et négociation », Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl. n°1508, *13 paradoxes en droit du travail*, pp. 102-108
- NEAU-LEDUC (C.)**, « Relation loi/ branche : le rôle de loi professionnelle de la branche renforcé », Sem. Soc. Lamy 2008, n°136, pp. 65-67
- NICOD (C.)**, « La réforme du dialogue social : une loi en manque d'inspiration. Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO 18 août 2015 », RDT 2015, pp. 549-552
- NICOD (C.)**, **PAULIN (J.-F.)**, « La subordination en cause », Sem. Soc. Lamy 2011, Suppl., n°1494, *Les périmètres du droit du travail*, pp. 17-27
- NICOLET (S.)**, « Comment construire de nouvelles relations avec les IRP ? », Cah. DRH, n°188, juin 2012, pp. 41-44
- NIEL (S.)**, « Où en est-on sur le reclassement de groupe ? », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1477, pp.17-20

O

- ODOUL-ASOREY (I.)**, « La négociation collective, confortée par le principe de participation ? », Dr. Soc. 2015, pp. 987-993
- ODOUL-ASOREY (I.)**, « Élections professionnelles et droit syndical », RDT 2014, pp. 481-483
- ODOUL-ASOREY (I.)**, « Les réactions de la négociation collective à la crise », Dr. Ouvrier 2012, n°763, 2012, pp. 90 et s.
- ODOUL-ASOREY (I.)**, « Principe de participation des travailleurs et droit du travail », Dr. Soc. 2014, pp. 356-364
- OFFERLÉ (M.)**, **FLAMENT (L.)**, « Quelle représentativité pour les organisations patronales ? », RDT 2010, pp. 269-275
- OLIVIER (J.-M.)**, « L'affaire Flodor : suite et presque fin », JCP S n°23, 8 juin 2010, 1225
- OLIVIER (J.-M.)**, « L'impact des transferts sur les normes collectives en vigueur dans l'entreprise », Dr. Soc. 2005, pp. 743-751
- OLLIER (P.)**, « Le contrôle du motif économique de licenciement », Dr. Soc. 1978, pp. 29 et s.
- OLSZAK (N.)**, « Aux origines de la reconnaissance juridique de l'entreprise : le maintien des contrats de travail en cas de changements dans la situation juridique de l'employeur (art L. 122-12 al. 2 C. trav., issu de la loi du 19 juillet 1928), in *Mélanges offerts à P. SPITERI*, Toulouse, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, Tome 1, 2008, pp. 843-859
- OLSZAK (N.)**, « L'usine au XIX^e siècle », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 12 -15
- OPPÉTIT (B.)**, « Groupe de sociétés et droit du travail », Rev. Sociétés, 1973, pp. 69-80
- OPPÉTIT (B.)**, **SAYAG (A.)**, « Méthodologie d'un droit des groupes de sociétés » Rev. Sociétés, 1973, pp. 38 et s.
- OST (F.)**, « La thèse de doctorat en droit : du projet à la soutenance », <http://www.ecoledoctorale-droit.be/documents/texteinauguration.pdf> (dernière consultation le 04/10/2016)
- OST (F.)**, « Quelle jurisprudence, pour quelle société ? », in *Dire le droit, faire justice*, Bruxelles, Bruylant, 2^{ième} Éd., Coll. Penser le droit, 2012, pp. 1-32
- OST (F.)**, **VAN DE KERCHOVE (M.)**, « La doctrine entre “faire savoir” et “savoir-faire” », in **HACHEZ (I.)**, **CARTUYVELS (Y.)**, **DUMONT (H.)**, **GÉRARD (Ph.)**, **OST (F.)**, **VAN DE**

KERCHOVE (M.) (dir.), *Les sources du droit revisitées, Vol. 3, Normes concurrentielles*, Bruxelles, Publications des facultés universitaires de Saint-Louis, 135/4, 2012, pp. 17-43

P

PAGNERRE (Y.), « La faute de la société mère : des divergences à surmonter », JCP S n°49, 2 décembre 2014, act. 436

PAGNERRE (Y.), « Calcul des effectifs : application de l'article L. 1111-3 pour la détermination des seuils légaux de mise en place des institutions représentatives du personnel », JCP S n°45, 4 novembre 2014, 1429

PAGNERRE (Y.), « De la fictivité comme critère du coemploi : “certes mais pas que...” », RDT 2016, pp. 175-182

PAGNERRE (Y.), « L'extension de la théorie des coemployeurs, source de destruction du droit du travail ? », JCP S n°39, 27 septembre 2011, 1423

PAGNERRE (Y.), « L'intérêt de l'entreprise en droit du travail », in TEYSSIÉ (B.) (dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Paris, Economica, Coll. Études juridiques, 2011, pp. 63 et s.

PAGNERRE (Y.), « Le coemploi à l'épreuve du droit des contrats et du droit processuel : de l'incompétence de l'Administration à reconnaître un coemploi », JCP S n°25, 24 juin 2014, 1263

PAGNERRE (Y.), « Le coemployeur : tiers ou partie au contrat de travail », JCP S n°49, 1^{er} décembre 2015 ; 1436

PAGNERRE (Y.), « Le représentant de la section syndicale », JCP S 2009, 1156

PAGNERRE (Y.), **CHATARD (D.)**, « Obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement : des précisions insuffisantes », JCP S n°51, 15 décembre 2015, 1457

PAGNERRE (Y.), **JEANSEN (E.)**, « L'accord de regroupement des IRP », JCP S n°22, 7 juin 2016, 1194

PAGNERRE (Y.), **JEANSEN (E.)**, « La disparition d'une unité économique et sociale », JCP S n°36, 1^{er} septembre 2015, 1296

PAGNERRE (Y.), **SAINCAIZE (G.)**, « L'intégration des salariés mis à disposition : nouvelles conditions, nouveaux effets », JCP S n°36, 1^{er} septembre 2009, 1368

PAGNERRE (Y.), **VIVIEN (E.)**, « Procédure de reclassement à l'étranger », JCP S n°4, 2 février 2016, pp. 17-23

PAILLUSSEAU (J.), « Qu'est-ce que l'entreprise ? », in JUGAULT (J.) (coord.), *L'entreprise : nouveaux apports, études coordonnées*, Paris, Economica, Travaux et recherche Série Faculté des sciences juridiques de Rennes, 1987, pp. 11-88

PAILLUSSEAU (J.), « Entreprise, société, actionnaires, salariés, quels rapports ? », D. 1999, pp. 157-166

PAILLUSSEAU (J.), « Faut-il en France un droit des groupes de sociétés ? », JCP G 1971, 2401 bis.

PAILLUSSEAU (J.), « La notion de groupe de sociétés et d'entreprises en droit des activités économiques », D. 2003, pp. 2346-2351 et pp. 2418-2425

PAILLUSSEAU (J.), « Le big bang du droit des affaires à la fin du XX^{ème} siècle (ou les nouveaux fondements et notion du droit des affaires) », JCP G n°16, 20 avril 1988, I, 3330

PAILLUSSEAU (J.), « Le droit des activités économiques à l'aube du XXI^o siècle », D. 2003, pp. 260-268 et 322-332

PAILLUSSEAU (J.), « Le droit est aussi une science d'organisation », RTD Com. 1989, pp. 1 et s.

PAILLUSSEAU (J.), « Le droit moderne de la personnalité morale », RTD Civ. 1993, pp. 705 et s.

PARIENTE (M.), « Les groupes de sociétés et la responsabilité pénale des personnes morales », Rev. Sociétés 1993, pp. 247 et s.

- PARLANT (C.)**, « Les délégués de site : une institution nouvelle, sa spécificité, ses paradoxes », LPA, 22 janvier 1986, n°10, p. 25 et LPA 24 janvier 1986, n°11, pp. 21-30 et LPA 27 janvier 1986, n°12, pp. 14-23
- PASTUREL (M.)**, « Entreprise et raisonnement économique. Quelle place dans le droit positif ? L'exemple de la concurrence », in PINIOT (M.-C.) DUMAS (J.-P.), LE CANNU (P.), *Le juge et le droit de l'économie, Mélanges en l'honneur de P. Bézard*, Paris, LPA, Montchrétien, 2002
- PATAUT (É.)**, « Détachement et fraude à la loi », RDT 2014, pp. 23-31
- PATAUT (É.)**, « Le licenciement dans les groupes internationaux de sociétés, Aspects de droit international privé et de droit de l'Union européenne », RDT 2011, pp. 14-23
- PATIN (M.)**, « Vers un principe général de concours du CHSCT au comité d'entreprise », JCP S n°24, 11 juin 2013, 1246
- PAYS (C.)**, « La sécurité juridique en matière sociale », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1671, pp. 2-3
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « L'instance de coordination des CHSCT », Cah. Sociaux, 2013, n°254, pp. 302-305
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « L'organisation des élections professionnelles dans l'entreprise », Dr. Soc. 2013, pp. 502-508
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « L'UES a franchi le gué », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1472, pp. 6-11
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « L'unité économique et sociale, quel avenir ? », Dr. Soc. 2012, pp. 974-978
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « La détermination des unités de représentation », Dr. Soc. 2013, pp. 316-322
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « La notion d'établissement distinct et le droit de la représentation du personnel », JCP S n°28, 10 juillet 2012, 1305
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « La solidification des accords collectifs : les nouvelles conditions de conclusion et d'interprétation », JCP S n°36, 13 septembre 2016, 1300
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « Les élections professionnelles depuis la loi du 20 août 2008 : révolution ou statut quo ? », Dr. Soc. 2011, pp. 82-88
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, « Les premiers arrêts de la Cour de cassation relatifs à la loi du 20 août 2008 », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1408, pp. 6-9
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, **PETIT (F.)**, « Le redéploiement des forces syndicales. Enjeux et mesures de l'audience électorale », Dr. Soc. 2010, pp. 1168-1175
- PÉCAUT-RIVOLIER (L.)**, **STRUILLOU (Y.)**, « La représentation du personnel dans l'entreprise après la loi du 20 août 2008 », RDT 2009, pp. 490-498
- PÉLISSIER (B.)**, « L'établissement », in BORENFREUND (G.), SOURIAU (M.-A.), *Syndicats et droit du travail*, Paris, Dalloz, Collection Actes, 2008, pp. 53-56
- PÉLISSIER (J.)**, « La cause économique », RJS n°8-9/ 1992, pp. 527 et s.
- PÉLISSIER (J.)**, **FAVENNEC-HÉRY (F.)**, « L'interaction entre l'individuel et le collectif », Sem. Soc. Lamy 2013, Suppl., n°1508, *13 paradoxes du droit du travail*, p. 73-82
- PERELMAN (Ch.)**, « L'interprétation juridique », in Archives de philosophie du droit n°17, *L'interprétation dans le droit*, Sirey, 1972, pp. 29-37
- PEROTTO (J.)**, **MATHEY (N.)**, « La mise en jeu de la responsabilité de la société mère est-elle une fatalité ? Regards croisés sur les groupes de sociétés et le risque de coemploi », JCP S n°25, 24 juin 2014, 1262
- PESKINE (E.)**, « L'imputation en droit du travail. À propos de la responsabilité des sociétés mères en matière de licenciement pour motif économique », RDT 2012, pp. 347-356
- PESKINE (E.)**, « La célébration de l'accord collectif d'entreprise, Quelques enseignements de la loi relative à la sécurisation de l'emploi », Dr. Soc. 2014, pp. 438-445
- PESKINE (E.)**, « Le droit du travail à la croisée des chemins », Sem. Soc. Lamy 2015, n°1691, pp. 12-15
- PESKINE (E.)**, « Le périmètre d'exercice des fonctions du délégué du personnel », Sem. Soc. Lamy 2007, n°1316, pp. 9-11
- PESKINE (E.)**, « Les accords de maintien de l'emploi. Ruptures et continuités », RDT 2013, pp. 168-172

- PESKINE (E.)**, « Les réseaux », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 68-70
- PESKINE (E.)**, « Réseaux d'entreprises et construction des espaces de l'action collective », in BORENFREUND (G.), SOURIAC (M.-A.) *Syndicats et droit du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2008, pp. 54-57
- PESKINE (E.), PORTA (J.), SACHS (T.), WOLMARK (C.)**, « Protection et efficacité économique : un couple dans la crise », Dr. Ouvrier n°763, 2012, pp. 69 et s.
- PESKINE (E.), VERNAC (S.)**, « Pouvoirs et responsabilités dans les organisations pluri-sociétaires », in PESKINE (E.), BORENFREUND (G.) (dir.), *Licenciement pour motif économique et restructurations : vers une redistribution des responsabilités*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 2015, pp. 119-133
- PÉTEL (Ph.)**, « Groupes de sociétés et plan de sauvegarde de l'emploi », JCP E n°13, 29 mars 2007, 1423
- PETIT (F.)**, « L'influence du droit électoral politique sur les élections professionnelles dans l'entreprise », Dr. Soc. 2000, pp. 603-613
- PETIT (F.)**, « Représentativité syndicale et patronale : la symétrie imparfaite », Dr. Soc. 2014, pp. 1-3
- PETIT (F.)**, « L'ordre public dérogoatoire », RJS 05/2007, pp. 391-402
- PETIT (F.)**, « La loi "Macron" au service du dialogue social dans l'entreprise », Dr. Soc. 2015, pp. 815-818
- PETIT (F.)**, « Les périmètres de l'entreprise en matière syndicale et électoral », Dr. Soc. 2010, pp. 634-641
- PETIT (F.)**, « Les périmètres de l'établissement distinct », Dr. Soc. 2012, pp. 979-986
- PETIT (F.)**, « Les syndicats mis à l'épreuve des scrutins », Dr. Soc. 2011, pp. 1241-1253
- PETIT (F.)**, « Loi relative au dialogue social et à l'emploi : entre amélioration et simplification de la représentation collective des salariés », Dr. Soc. 2015, pp. 850-852
- PETIT (F.)**, « Représentativité syndicale et représentation élue des personnels de l'entreprise depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 », Dr. Ouvrier 2009, n°726, pp. 22-39
- PETIT (F.)**, « Une représentation du personnel à la carte », Dr. Soc. 2016, pp. 544-549
- PETIT (F.)**, « Vers une représentation universelle des salariés », Dr. Soc. 2015, pp. 873-877
- PEYTEL (A.), HEYMANN (G.)**, « Les établissements à succursales multiples. Essai d'une définition », Gaz. Pal., 1943, doct. p. 30
- PICCA (G.)**, « Entreprises et unité économique et sociale », in *Sur l'entreprise et le droit social : études offertes à Jacques Barthélémy*, Paris, Éd. Techniques, 1994, pp. 9-16
- PICCA (G.)**, « Le droit du travail à l'épreuve de l'économie, À propos des licenciements collectifs pour motif économique dans les groupes de sociétés », Dr. Soc. 1994, pp. 26-29
- PIGASSOU (P.)**, « La distribution intégrée », RTD Com. 1980, pp. 473-544
- PLANTAMP (D.)**, « L'originalité du groupe de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du code du travail », D. 1991, pp. 69 et s.
- POISSON (J.-F.)**, « Les branches professionnelles : constat et améliorations possibles », Cah. Lamy du CE 2014, n°135, pp. 27-29
- POTVIN-SOLIS (L.)**, « Le concept de dialogue entre les juges en Europe », in LICHÈRE (F.), POTVIN-SOLIS (L.), RAYNOUARD (A.) (dir.), *Le dialogue entre les juges européens et nationaux : incantation ou réalité ?*, Actes de la journée d'études organisée le 10 février 2003 à la faculté de droit, économie et administration de Metz, Bruxelles, Bruylant, 2004, pp. 19-58
- PRASSL (J.)**, « L'emploi multilatéral en droit anglais. À la recherche du patron perdu », RDT 2014, pp. 236-243
- PROUTIÈRE-MAULION (G.)**, « Sur l'intégration de la sécurité du travail et l'organisation de la coordination sur les chantiers (décret 94-1159 du 26 décembre 1994) », Dr. Soc. 1995, pp. 472-475

Q - R

- RABU (G.)**, « Le périmètre du salariat au sein des clubs sportifs », Cahier de droit de sport. Centre de droit de sport. Aix-Marseille, 2014, n°38, pp. 62-66
- RADÉ (C.)**, « Restructurations et délocalisations », Dr. Soc. 2006, pp. 289-294
- RADÉ (C.)**, « De l'accord national interprofessionnel », Dr. Soc. 2010, pp. 284-288
- RATTI (L.)**, « Réseaux d'entreprises et coemploi, perspectives comparatives », RDT 2015, pp. 72-75
- RAVARAN (de) (A.)**, « La GPEC au sein du groupe THALES », Dr. Soc. 2007, p. 1086-1092
- RAY (J.-E.)**, « L'égalité et la décision patronale », Dr. Soc. 1990, pp. 83-98
- RAY (J.-E.)**, « Les grandes manœuvres du droit à la négociation collective », Dr. Soc. 1999, pp. 1018-1026
- RAY (J.-E.)**, « Trois rapports, pour quelle refondation ? », Dr. Soc. 2016, pp. 410-417
- RAY (J.-E.)**, « Du tout-État au tout-contrat ? De l'entreprise citoyenne à l'entreprise législateur ? », Dr. Soc. 2000, pp. 574-579
- RAY (J.-E.)**, « L'accord d'entreprise majoritaire », Dr. Soc. 2009, pp. 887-895
- RAY (J.-E.)**, « La mobilité du salarié, aspects individuels », Dr. Soc. 1989, pp. 432 et s.
- RAY (J.-E.)**, « Métamorphoses du droit du travail », Dr. Soc. 2012, pp. 1162-1171
- RAY (J.-E.)**, « Ubiquité du travail et application du droit du travail », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl., n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 36-42
- REGNAUT-MOUTIER (C.)**, **VALLANSAN (J.)**, « Le périmètre d'application des procédures collectives : la répartition entre la procédure commerciale et la procédure consumériste », Rev. Proc. Coll. 2011, n°1, pp. 55-60
- RÉMY (P.)**, « Le "droit à la participation" en droit allemand : codécision, codétermination, congestion, autonomie collective ? », Dr. Soc. 2015, pp. 974-986
- RÉMY (P.)**, « Le groupe, l'entreprise et l'établissement : une approche en droit comparé », Dr. Soc. 2001, pp. 505-513
- RÉMY (P.)**, « Les accords collectifs sur l'emploi en Allemagne : un modèle pour le droit français ? », RDT 2012, pp. 133-144
- RENNES (P.)**, « Le cadre de désignation des délégués syndicaux : une combinaison téléologique », Dr. Ouvrier, 2011, n°758, pp. 577-583
- RENNES (P.)**, « Représentativité syndicale et réalité des droits collectifs », Dr. Ouvrier 2007, n°702, pp. 20-29
- RENET (Th.)**, « L'ordre public dans les relations de travail », in RENET (Th.), *L'ordre public à la fin du XXème siècle*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes et commentaires, 1996, pp. 43-63
- REYNAUD (J.-D.)**, « La négociation et la règle », Pouvoirs 1980, pp. 51-60
- REYNAUD (J.-D.)**, « Les niveaux de négociation (rapport introductif) », in JOBERT (A.), REYNAUD (J.-D.), SAGLIO (J.) et TALLARD (M.) (dir.), *Les conventions collectives de branches. Déclin ou renouveau ?*, Marseille, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Étude n°65, novembre 1993
- REYNÈS (B.)**, « Groupes de sociétés : la théorie du coemploi », JCP S n°27, 3 juillet 2012, 1292
- REYNÈS (B.)**, « L'ancienneté en droit du travail : quelles perspectives ? », RDT 2007, pp. 702-709
- RIALS (S.)**, « Ouverture : représentation de la représentation », Droits, 1987, n°6, pp. 5-9
- RIGAUX (M.)**, « Transformation ou dilution du droit social du fait de nouvelles formes de régulations sociales », Sem. Soc. Lamy 2005, Suppl., n°1212, *Comment réussir une Europe élargie ?*, pp.63-69
- ROBÉ (J.-P.)**, « À qui appartient les entreprises ? », Le débat, 2009/3 n°155, p. 32-36, DOI : 10.3917/deba.155.0032
- ROBIN-OLIVIER (S.)**, **BEAUCHARD (R.)**, **LA GARDERIE (D.)**, « La responsabilité sociale de l'entreprise », RDT 2011, pp. 395-402
- RODIÈRE (P.)**, « L'émergence d'un nouveau cadre de négociation collective », Sem. Soc. Lamy 2003, n°1125, pp. 6-10

- RODIÈRE (P.)**, « L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise », *Dr. Soc.* 1983, pp. 361 et s.
- RODIÈRE (P.)**, « Le comité d'entreprise européen, quel impact sur le devenir des comités d'entreprise ? », *Dr. Soc.* 2007, pp. 1015-1025
- RODIÈRE (P.)**, « Le juge et les appréciations économiques : opposition de deux approches », in JEAMMAUD (A.) (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, 2005, pp. 125-136
- RORIVE (B.)**, « Entreprise en réseau revisitée. Une tentative d'ordonnement des nouvelles formes d'organisation », *Gérer et comprendre*, mars 2005, n°79, pp. 63 et s.
- ROUAST (A.)**, « La nature et l'efficacité de la convention collective de travail », *Dr. Soc.* 1960, pp. 639-643
- ROUDIL (A.)**, « À propos de réformes : le droit du travail, pourquoi faire ? », *Dr. Soc.* 1982, pp. 607 et s.
- ROUSPIDE-KATCHADOURIAN (M.-N.)**, « De la norme conventionnelle à une norme étatique : une articulation complexe », *JCP S* n°28, 15 juillet 2014, 1299
- ROUSSEL GALLE (Ph.)**, **VERNAC (S.)**, « Sites et établissements : maintenir plutôt que fermer ? », *RDT* 2013, pp. 233-238
- ROUSSEL-GALLE (Ph.)**, **BOURBOULOUX (H.)**, **COUTURIER (G.)**, « Le groupe de sociétés en procédure collective », *LPA*, 22 avril 2010, n°80, pp. 54-63
- ROZEC (Ph.)**, « La négociation de branche : enjeux et méthode au cœur de la réforme », *JCP S* n°36, 13 septembre 2016, 1302
- RUBI-CAVAGNA (É.)**, « Les arguments d'opportunité », in DEUMIER (P.) (dir.), *Le raisonnement juridique. Recherche sur les travaux préparatoires des arrêts*, Paris, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 2013, pp. 218-247

S

- SAADAT (D.)**, « La mobilité du salarié entre négociation collective et contrat de travail », *Dr. Ouvrier* 2015, n°801, pp. 223-227
- SACHS (C.)**, « Les seuils d'effectifs : une problématique en évolution ? », *Dr. Soc.* 1983, p. 472-485
- SACHS (T.)**, « La raison économique en droit du travail – 1^{ère} partie : une raison réaliste », *RDT* 2011, pp. 550-558
- SACHS (T.)**, « La raison économique en droit du travail – 2^{ème} partie : une raison pluraliste », *RDT* 2011, pp. 618-628
- SAINSAULIEU (I.)**, « Entre histoire et historicisme : esquisse d'une typologie de la communauté en France », in SAINSAULIEU (I.), SALZBRUNN (M.), AMIOTTE-SUCHET (L.) (dir.), *Faire communauté en société – Dynamique des appartenances collectives*, Rennes, PUR, Coll. Le sens Social, 2010
- SAINT-JOURS (Y.)**, « L'entreprise et la démocratie », *D.* 1993, pp. 12 et s.
- SAINTOURENS (B.)**, « Le licenciement pour motif économique dans un groupe de sociétés hors coemploi », *JCP S* n°46, 12 novembre 2013, 1437
- SALOMÉ (T.)**, **BORDIER (G.)**, « Restructurations juridiques et épargne salariale – Mesurer et anticiper les conséquences de ces opérations », *Cah. Dr. Ent.* n°5, septembre 2010, dossier 26
- SALVAGE (Ph.)**, « La compétence générale du délégué syndical », *Dr. Soc.* 1976, pp. 396-407
- SARAMITO (F.)**, « À la recherche d'une majorité dans la négociation collective », *Dr. Ouvrier* 2000, n°626, pp. 428-441
- SARAMITO (F.)**, « L'ordre des licenciements », *Dr. Ouvrier* 1994, pp. 211-232
- SARGOS (P.)**, « L'horreur économique dans la relation de droit », *Dr. Soc.* 2005, pp. 123-126
- SARGOS (P.)**, « La recherche de la vérité de la communauté de travail en matière de représentation sociale dans l'entreprise », in *Rapport de la Cour de cassation 2004*, Paris, La Documentation française, pp. 97-102

- SAURET (A.)**, « L'épargne salariale : une architecture complexe mais cohérente », LPA, 22 février 2001, n°38, pp. 4-7
- SAURET (A.)**, « La notion de branche professionnelle au sens de la négociation collective : essai de clarification sémantique », *Gaz. Pal.*, 2016, n°23, pp. 10-13
- SAURET (A.)**, « Les critères de l'ordre des licenciements », *Gaz. Pal.*, 2007, n°224, pp. 42-46
- SAURET (A.)**, « Sections syndicales : niveaux et moyens », *Sem. Soc. Lamy* 2006, Suppl., n°1263, *Droit syndical dans l'entreprise*, pp. 15-17
- SAURET (A.)**, « Vers une nouvelle structuration des branches professionnelles : à propos du rapport Quinqueton », *Gaz. Pal.*, 2016, n°5, pp. 14-17
- SAVATIER (J.)**, « Accords d'entreprise atypiques », *Dr. Soc.* 1985, pp. 188-193
- SAVATIER (J.)**, « Les attributions des délégués du personnel », *Dr. Soc.* 1996, pp. 746-753
- SAVATIER (J.)**, « Pouvoir patrimonial et direction des personnes », *Dr. Soc.* 1982, pp. 1-10
- SAVATIER (J.)**, « Reconnaissance et perte de la qualité d'établissement distinct au regard du droit des comités d'entreprise », *Dr. Soc.* 1992, pp. 39-44
- SAVATIER (J.)**, « Détachement ou mutation de salariés entre sociétés d'un même groupe et calcul de l'ancienneté », *Dr. Soc.* 1994, pp. 542-546
- SAVATIER (J.)**, « Établissement ou entreprise : quel cadre pour l'évaluation des seuils d'effectifs ? », *Dr. Soc.* 1986, pp. 703 et s.
- SAVATIER (J.)**, « Établissement ou entreprise : quel cadre pour les relations de travail ? », in *Mélanges dédiés au président Michel Despax*, Toulouse, Presse de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2002, pp. 61 et s.
- SAVATIER (J.)**, « L'ordre des licenciements dans les licenciements pour motif économique », *Dr. Soc.* 1990, pp. 515-524
- SAVATIER (J.)**, « L'unité économique et sociale entre personnes morales juridiquement distinctes », *Dr. Soc.* 1986, pp. 11-22
- SAVATIER (J.)**, « La définition de l'établissement distinct pour l'élection des délégués du personnel », *Dr. Soc.* 1991, pp. 40-46
- SAVATIER (J.)**, « La désignation des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », *Dr. Soc.* 1988, pp. 297 et s.
- SAVATIER (J.)**, « La disponibilité d'un emploi en vue d'une réintégration, d'un reclassement ou d'une priorité de réembauche », *Dr. Soc.* 1999, pp. 146-151
- SAVATIER (J.)**, « La mise en place de la délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés », *RJS* 02/1996, pp. 63-68
- SAVATIER (J.)**, « Le cadre d'appréciation des délégués syndicaux : établissement ou entreprise ? », *Dr. Soc.* 1991, pp. 696-701
- SAVATIER (J.)**, « Le contentieux de la reconnaissance d'une unité économique et sociale », *Dr. Soc.* 2007, pp. 1248-1252
- SAVATIER (J.)**, « Le dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs de travail », *Dr. Soc.* 2004, pp. 944-952
- SAVATIER (J.)**, « Le sort des institutions représentatives du personnel après une restructuration de l'entreprise », *Dr. Soc.* 1989, pp. 39-48
- SAVATIER (J.)**, « Le travail non marchand », *Dr. Soc.* 2009, pp. 73-80
- SAVATIER (J.)**, « Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail », in *Études de droit du travail offertes à André Brun*, Paris, Librairie sociale et économie, 1974, pp. 528-546
- SAVATIER (J.)**, « Les transformations de la fonction représentative des syndicats », in *Les transformations du droit du travail, Mélanges en l'honneur de Gérard LYON CAEN*, Paris, Dalloz, 1989, pp. 179 et s.
- SAVATIER (J.)**, « Problèmes posés par la reconnaissance d'une unité économique et sociale », *Dr. Soc.* 1997, pp. 347-351
- SAVAUX (E.)**, « La personnalité morale en procédure civile », *RTD Civ.* 1995, pp. 1 et s.
- SCHWINTOWSKI (H.-P.)**, « Interdépendance fonctionnelle entre l'économie et le droit : conceptions et limites », *RRJ* 1993-3, pp. 757-776

- SEGRESTIN (B.)**, « Quel droit pour l'entreprise ? », *Entreprise et histoire*, 2009/4, n°57, p. 8-13. DOI : 10.391/eh.057.0008
- SEGRESTIN (B.)**, **HATCHUEL (A.)**, « L'entreprise, une invention moderne en attente de droit ? », *Entreprise et histoire*, 2009/4, n°57, pp. 218-233
- SEGUIN (Ph.)**, « Rôle et réalité de la négociation d'entreprise dans les relations sociales aujourd'hui », *Dr. Soc.* 1988, pp. 2 et s.
- SEIFERT (A.)**, « Vers une érosion des institutions représentatives des travailleurs. L'exemple de la république fédérale d'Allemagne », in MOREAU (M.-A.) (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes-Commentaires, 2012, pp. 173-194
- SEIFERT (A.)**, **CORTI (M.)**, **PRASSI (J.)**, « Les seuils sociaux en Europe », *RDT* 2015, pp. 205-217
- SEILER (C.)**, « La négociation collective d'entreprise sur la formation : enjeux juridiques et stratégiques », *Dr. Soc.* 2014, pp. 1020-1025
- SENNA (E.)**, « Illustrations jurisprudentielles en région Languedoc-Roussillon de la notion de secteur géographique », *Dr. Soc.* 2011, pp. 930-932
- SERVERIN (É.)**, **GRUMBACH (T.)**, « La saga judiciaire Flodor. L'action délictuelle, une nouvelle étape dans le dossier Unichips-Flodor, TGI Péronne, RG n°07/856, 18 août 2009, *RDT* 2009, pp. 693-699
- SIAU (B.)**, « La mobilité professionnelle », *Dr. Soc.* 2011, pp. 883-887
- SILHOL (B.)**, « Maurice Hauriou et le droit du travail », in HERRERA (C. M.), *Les juristes face au politique*, Paris, Kimé, 2003, pp. 57 et s.
- SIMITIS (S.)**, « Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? », *Dr. Soc.* 1997, pp. 655-657
- SIMOULIN (V.)**, « Droit et sociologie des organisations, frontières organisationnelles et disciplinaires », *Droit et société*, 2007/3, n°67, pp. 569-575
- SINAY (H.)**, « Le statut juridique des cadres dirigeants », *Dr. Soc.* 1982, pp. 70 et s.
- SIRONNEAU (J.)**, « Périmètres de protection », *Rev. Juridique de l'environnement*, 2014, n°3, pp. 557-559
- SOUFFI (E.)**, « L'entrepôt, usine du XXI^{ème} siècle », in *Liaisons sociales magazine* n°160, mars 2015, pp. 20-23
- SOULARD (C.)**, « La Cour de cassation et le dialogue des juges », in LICHÈRE (F.), POTVIN-SOLIS (L.), RAYNOUARD (A.) (dir.), *Le dialogue entre les juges européens et nationaux : incantation ou réalité ?*, Actes de la journée d'études organisée le 10 février 2003 à la faculté de droit, économie et administration de Metz, Bruxelles, Bruylant, 2004, pp. 95-108
- SOUPLIER (P.)**, « L'objet de la négociation », *Dr. Soc.* 1990, pp. 596-602
- SOURIAC (M.-A.)**, « L'articulation des niveaux de négociation », *Dr. Soc.* 2004, pp. 579-589
- SOURIAC (M.-A.)**, « Les réformes de la négociation collective », *RDT* 2009, pp. 14-23
- SOURIAC (M.-A.)**, **BORENFREUND (G.)**, « La négociation collective entre désillusion et illusions », in *Mélanges en l'honneur de J.-M. VERDIER, Droit syndical et droit de l'homme à l'aube du XXI^{ème} siècle*, Paris, Dalloz, 2001, pp. 181-224
- SOURIAC (M.-A.)**, **BORENFREUND (G.)**, « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Dr. Soc.* 2003, pp. 72-86
- SOURIAC (M.-A.)**, **LANGLOIS (P.)**, « Que penser du rapport Chertier ? », *Controverse, RDT* 2006, pp. 216-221
- SOURIAC (M.-A.)**, **MORAND (M.)**, « Accords de compétitivité : quels engagements sur l'emploi ? », *RDT* 2012, pp. 194-199
- SOURIAC-ROTSCHILD (M.-A.)**, « Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques », *Dr. Soc.* 1991, pp. 491-496
- SOURIAC-ROTSCHILD (M.-A.)**, « Le contrôle de légalité interne des conventions et accords collectifs », *Dr. Soc.* 1996, pp. 395-405
- SPYROPOULOS (G.)**, « Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », *Dr. Soc.* 2002, pp. 391-402.
- SPYROPOULOS (G.)**, « Les relations professionnelles dans le tourbillon de la mondialisation », *Dr. Soc.* 1999, pp. 230-238

STAHL (J.-H.), CHAUVAUX (D.), « Les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi », *AJDA* 1996, pp. 355 et s.

STROCKI (A.), « Les modifications apportées en matières de licenciement économique », *Sem. Soc. Lamy* 2016, n°1746, pp. 8-10

STRUILLOU (Y.), « Droit du travail-droit public, des interactions aux effets paradoxaux », *Sem. Soc. Lamy* 2013, Suppl., n°1508, *13 paradoxes du droit du travail*, pp. 29-35

STRUILLOU (Y.), « Le droit du travail, horizon indépassable du droit de la fonction publique ? », *AJDA* 2011, pp. 2399-2405

STRUILLOU (Y.), « Organisation et déroulement des opérations électorales : quelles conditions de majorité », *RJS* 01/2012, pp. 9-18

STRUILLOU (Y.), MARC (E.), « Droit du travail et droit de la fonction publique : des influences réciproques à l'émergence d'un droit de l'activité professionnelle ? », *RFDA* 2011, pp. 1169-1186

STULZ (V.), « Ne pas confondre reclassement et priorité de réembauche », *Sem. Soc. Lamy* 2005, n°1200, pp. 8-9

SUPIOT (A.), « La fraternité et la loi », *Dr. Soc.* 1990, pp. 118-126

SUPIOT (A.), « Le contrôle prud'homal des licenciements économiques », *Dr. Soc.* 1987, pp. 268 et s.

SUPIOT (A.), « Les syndicats et la négociation collective », *Dr. Soc.* 1983, pp. 63-73

SUPIOT (A.), « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Dr. Soc.* 1989, pp. 195 et s.

SUPIOT (A.), « Fragments d'une politique législative du travail », *Dr. Soc.* 2011, pp. 1151-1161

SUPIOT (A.), « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *RTD Com* 1985, pp. 622-644

SUPIOT (A.), « La réglementation patronale de l'entreprise », *Dr. Soc.* 1992, pp. 215-227

SUPIOT (A.), « Les accords préélectoraux », *Dr. Soc.* 1988, pp. 115-128

SUPIOT (A.), « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. Soc.* 2000, pp. 131-145

SUPIOT (A.), « Les voies d'une vraie réforme », *Sem. Soc. Lamy* 2016, n°1714, pp. 6-7

SUPIOT (A.), « Pourquoi un droit du travail ? », *D. Soc.* 1990, pp. 485-492

T

TALLARD (M.), VINCENT (C.), « Les branches professionnelles sont-elles toujours un lieu pertinent de négociation des normes d'emploi ? », *Dr. Soc.* 2014, pp. 212-216

TARASEWICZ (Y.), « À propos de la nouvelle procédure de licenciement collectif pour motif économique », *Sem. Soc. Lamy* 2013, n°1592, pp.61-64

TAURAN (Th.), « Le personnel des organismes de Sécurité Sociale : entre droit du travail et droit de la Sécurité sociale », *Dr. Ouvrier*, 2011, n°756, pp. 409-417

TAURAN (Th.), « Les distinctions en droit du travail », *LPA*, 23 décembre 1999, n°255, pp. 4-9

TEISSIER (A.), « L'obligation de reclassement dans le groupe », *JCP E* n°41, 12 octobre 2000, 1606

TEISSIER (A.), « La politique de rémunération dans le groupe », *JCP S* n°7, 12 février 2013, 1080

TEISSIER (A.), « Le contenu des accords instituant un comité d'entreprise européen », *JCP S* n°44, 2 novembre 2011, 1490

TERSSAC de (G.), « Organisation du travail et sociologie », *Revue française de gestion*, novembre-décembre 1993, pp. 90 et s.

TEUBNER (G.), « Nouvelles formes d'organisation et droit », *Revue française de gestion*, novembre-décembre 1993, pp. 50 et s.

TEXTORIS (R.), entretien réalisé par S. IZARD, « Le comité d'entreprise européen, facilitateur de dialogue social. L'expérience de GDF Suez », *Sem. Soc. Lamy* 2015, n°1675, pp. 3-4

TEYSSIÉ (B.), « L'entreprise et le droit du travail », *ADP*, Tome 41, 1997, pp. 355-386

- TEYSSIÉ (B.)**, « Les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles (Loi n°2004-391 du 4 mai 2004, article 48) », JCP E n°43, 21 octobre 2004, 1545
- TEYSSIÉ (B.)**, « À propos de l'adaptation négociée des effectifs de l'entreprise », Dr. Soc. 2011, pp. 611-612
- TEYSSIÉ (B.)**, « À propos de la pertinence économique de la règle de droit du travail », in CANIVET (G.), FRISON-ROCHE (M.-A.), KLEIN (M.) (dir.) *Mesurer l'efficacité économique du droit*, Paris LGDJ 2005, pp. 67-76
- TEYSSIÉ (B.)**, « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », D. 2004, pp. 1680-1687
- TEYSSIÉ (B.)**, « L'interlocuteur des salariés », Dr. Soc. 1982, pp. 41 et s.
- TEYSSIÉ (B.)**, « L'organisation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », JCP S n°23, 5 juin 2007, 1439
- TEYSSIÉ (B.)**, « La négociation des conventions et accords collectifs après la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 », D. 2004, pp. 2060-2068
- TEYSSIÉ (B.)**, « Le comité d'entreprise européen. – (Dir. 2009/38/CE, 6 mai 2009. Ord. n°2011-1328, 20 octobre 2011) », JCP S n°44, 2 novembre 2011, 1489
- TEYSSIÉ (B.)**, « Les acteurs de la négociation des accords relatifs à la création de comités d'entreprise européens », JCP S n°30-33, 2 août 2016, 1273
- TEYSSIÉ (B.)**, « Les conventions et accords collectifs de groupe », LPA, 14 mai 2004, n°97, pp. 59-68
- TEYSSIÉ (B.)**, « Les groupes de sociétés et le droit du travail », Dr. Soc. 2010, pp. 735-737
- TEYSSIÉ (B.)**, « Propos iconoclastes sur le droit du licenciement économique », JCP G, 24 janvier 1996, I, 3902
- TEYSSIÉ (B.)**, « Sur l'entreprise et le droit du travail : prolégomènes », Dr. Soc. 2005, pp. 127-128
- TEYSSIÉ (B.)**, « Sur la sécurité juridique en droit du travail », Dr. Soc. 2006, pp. 703-706
- TEYSSIÉ (B.)**, « Sur les transferts d'entreprise en droit social », Dr. Soc. 2005, pp. 715-716
- TEYSSIÉ (B.)**, « Variations sur le groupe en droit du travail » ; JCP S n°7, 12 février 2013, 1076
- TEYSSIÉ (B.)**, « Variations sur les conventions et accords collectifs de groupe », Dr. Soc. 2005, pp. 643-652
- TEYSSIÉ (B.)**, « Vers un renouveau du droit de la représentation du personnel », JCP S n°19-20, 12 mai 2015, 1163
- TEYSSIÉ (B.)**, **CÉSARO (J.-F.)**, **MARTINON (A.)**, « Du CHSCT à la commission santé et sécurité du comité d'entreprise », JCP S n°25, 21 juin 2011, 1291
- TEYSSIÉ (B.)**, **CÉSARO (J.-F.)**, **MARTINON (A.)**, « La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs », JCP S n°10, 8 mars 2001, 1102
- THÉRON (J.)**, « De la communauté d'intérêts », RDT Civ. 2009, pp. 19-38
- TISSANDIER (H.)**, « Information et consultation du comité d'entreprise : rationalisation ou changement de paradigme ? », Dr. Soc. 2015, pp. 889-895
- TISSANDIER (H.)**, « L'articulation des niveaux de négociation : à la recherche de nouveaux principes », Dr. Soc. 1997, pp. 1045-1051
- TISSANDIER (H.)**, « L'articulation des niveaux de négociation : des principes en mutation », Sem. Soc. Lamy 2004, n°1183, pp. 57-63
- TISSANDIER (H.)**, « Sociétés à structure complexe et droit du travail. Du LBO au groupe, retour sur quelques audaces judiciaires », RJS 2010, pp. 252-255
- TOUZEIL-DIVINA (M.)**, « L'article L. 122-12 du Code du travail confronté au droit public », AJFP 2006, pp. 172-179
- TREPOS (J.-Y.)**, « De quelques modes d'existence de la philosophie dans les sciences sociales. Promenade épistémologique », Le Portique [en ligne], 7/2001, mis en ligne le 10 mars 2005, URL : <http://leportique.revues.org/index247.html> (dernière consultation le 04/10/2016)
- TRICOT (J.)**, « Le droit pénal à l'épreuve de la responsabilité des personnes morales : l'exemple français », RSC 2012, pp. 19-46
- TRUCHET (D.)**, « Les définitions législatives », in DRAGO (R.) (dir.), *La confection de la loi*, Paris, PUF, Cahiers des sciences morales et politiques, 2005, pp. 193-207
- TURPIN (D.)**, « Représentation et démocratie », Droits, 1987, n°6, pp. 79-90

TUSSEAU (G.), « Critique d'une métonymie fonctionnelle. La notion (trop) fonctionnelle de "notion fonctionnelle" », RFDA 2009, pp. 641-656

U – V

URBAN (Q.), « De l'entreprise à la situation d'emploi. Le droit du travail à l'épreuve de la crise de l'entreprise », in LYON CAEN (A.), URBAN (Q.), *La crise de l'entreprise et de sa représentation*, Paris, Dalloz, 2012, pp. 99-113

URBAN (Q.), « Le licenciement pour motif économique et le groupe », Dr. Soc. 1993, pp. 272-281

VACARIE (I.), « Groupes de sociétés et relations individuelles de travail », Dr. Soc. 1975, pp. 23 et s.

VACHET (G.), « Les accords atypiques », Dr. Soc. 1990, pp. 620-625

VACHET (G.), « La fonction organisationnelle de la convention collective », in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Études offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, pp. 559-571

VACHET (G.), « Restructuration et réorganisation d'entreprise : conséquences sur le temps de travail et la rémunération », Gaz. Pal., 22 août 2013, n°324, pp. 11-14

VALLÉE (G.), « La notion d'ancienneté en droit du travail français », Dr. Soc. 1992, pp. 871-881

VATINET (R.), « L'entreprise en difficultés et ses salariés », Sem. Soc. Lamy 2003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 28-31

VATINET (R.), « La mise à disposition de salariés », Dr. Soc. 2011, pp. 656-669

VATINET (R.), « La pieuvre et l'Arlésienne », Dr. Soc. 2010, pp. 801-805

VATINET (R.), « Les accords relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi », JCPS n°18-19, 6 mai 2014, 1188

VATINET (R.), « Les méthodes du raisonnement en droit du travail », in TEYSSIÉ (B.) (dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, TEYSSIÉ (B.) (dir.), Economica, 2010, pp. 207-260

VATINET (R.), « Négociation d'entreprise et négociation de groupe », JCP S n°22, 29 mai 2012, 1238

VÉDEL (G.), « De l'arrêt Septfonds à l'arrêt Barinstein », JCP 1948, I, 682

VÉDEL (G.), « La juridiction compétente pour prévenir, faire cesser ou réparer la voie de fait administrative », JCP 1950, I, 851

VERDIER (J.-M.), « L'aptitude des syndicats à représenter : quelques repères », in BORENFREUND (G.), *Syndicats et droits du travail*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, 2008

VERDIER (J.-M.), « Le rapport Sudreau », Revue internationale de droit comparé. Vol. 28 n°4, octobre-décembre 1976, pp. 771-783

VERDIER (J.-M.), « Négocier la représentation : quels agents, quels pouvoirs, quel statut ? », Dr. Soc. 1997, pp. 1040-1044

VERDIER (J.-M.), « Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales. Quelques réflexions, rappels, suggestions ». Dr. Soc. 1991, pp. 5-10

VERDIER (J.-M.), **ARSÉGUEL (A.)**, « Quelle réforme de la représentativité ? », RDT, *Controverse*, 2006, pp. 284-291

VÉRICEL (M.), « La loi du 20 août 2008 relative au temps de travail : une loi de revanche », RDT 2008, pp. 574-582

VÉRICEL (M.), « Le plan de sauvegarde de l'emploi, acte normatif original », Dr. Soc. 2005, pp. 976-981

VERKINDT (P.-Y.), « Debout ! Les damnés de la terre », JCP S, 16 juin 2009, act. 305

VERKINDT (P.-Y.), « L'adaptation négociée des effectifs : l'œuvre palimpseste », Dr. Soc. 2011, p. 670-673

VERKINDT (P.-Y.), « L'association des syndicats à l'élaboration de la loi », Dr. Soc. 2015, pp. 954-959

- VERKINDT (P.-Y.)**, « L'entreprise », in TEYSSIE (B.) (dir.), *Les notions fondamentales en droit du travail*, Paris, Éd. Panthéon-Assas, 2009, pp. 43-60
- VERKINDT (P.-Y.)**, « L'incidence des transferts d'entreprise sur les institutions représentatives du personnel », *Dr. Soc.* 2005, pp. 752-758
- VERKINDT (P.-Y.)**, « L'ordre des licenciements », *RJS* 12/1997, pp. 811-815
- VERKINDT (P.-Y.)**, « La collectivité de travail ou "La belle inconnue" », *Dr. Soc.* 2012, pp. 1006-1013
- VERKINDT (P.-Y.)**, « La négociation collective dans les entreprises à établissements multiples », *JCP S* n°28, 10 juillet 2012, 1307
- VERKINDT (P.-Y.)**, « La recodification des dispositions relatives à la procédure pour motif personnel », *JCP S*, 29 avril 2008, n°18, pp. 22 et s.
- VERKINDT (P.-Y.)**, « La représentation du personnel dans les groupes de sociétés », *Dr. Soc.* 2010, p. 771-779
- VERKINDT (P.-Y.)**, « Le représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », *Dr. Soc.* 2009, pp. 181-184
- VERKINDT (P.-Y.)**, « Les élections professionnelles dans l'entreprise », *Dr. Soc.* 2009, pp. 648-657
- VERKINDT (P.-Y.)**, « Les mobilités », *JCP S* n°25, 25 juin 2013, 1261
- VERKINDT (P.-Y.)**, « Les nullités en droit du travail », in TEYSSIE (B.) (dir.), *La sanction en droit du travail*, Paris, LGDJ, Coll. Colloques, 2012, pp. 206-219
- VERKINDT (P.-Y.)**, « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi. Le CHSCT et l'instance de coordination dans la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 », *Dr. Soc.* 2013, pp. 726-732
- VERKINDT (P.-Y.)**, « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Dr. Soc.* 2008, pp. 519-520
- VERKINDT (P.-Y.)**, « Syndicat, syndicalisme et démocratie sociale », *JCP S* n°22, 29 mai 2012, 1233
- VERMEILLE (S.)**, « Le volet droit des faillites de la loi "Macron" : une intention louable au départ, mais un résultat dangereux à l'arrivée », *D.* 2015, pp. 382 et s.
- VIGOUROUX (M.-L.)**, « Co-employeur de fait », *Cah. DRH* 2011, n°181

W-X-Y-Z

- WAGNER (E.)**, « L'image juridique du personnel de l'entreprise », in *Sur l'entreprise et le droit social : études offertes à Jacques Barthélémy*, Paris, Éd. Techniques, 1994, pp. 17-25
- WAQUET (Ph.)**, « Avant-propos », *Sem. Soc. Lamy* 20003, Suppl. n°1140, *Les lieux du droit du travail*, pp. 3-4
- WAQUET (Ph.)**, « La cause économique », *Dr. Soc.* 2000, pp. 168-177
- WAQUET (Ph.)**, « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », *RJS* 12/1996, p. 791-798
- WAQUET (Ph.)**, « Le droit du travail et l'économie à la Cour de cassation. L'exemple du licenciement pour motif économique », in JEAMMAUD (A.) (dir.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, Paris, Dalloz, Coll. Actes, Dalloz, 2005, pp. 115-124
- WAQUET (Ph.)**, « Le juge et l'entreprise », *Dr. Soc.* 1996, pp. 472-477
- WAQUET (Ph.)**, « Le juge judiciaire et les plans sociaux », *Dr. Soc.* 1994, pp. 473-476
- WAQUET (Ph.)**, « Le licenciement économique dans la loi de modernisation sociale », *Dr. Soc.* 2002, pp. 264-273
- WAQUET (Ph.)**, « Le niveau d'appréciation des conditions du licenciement économique », *Dr. Soc.* 1995, pp. 482-488
- WAQUET (Ph.)**, « Le principe d'égalité en droit du travail », *Dr. Soc.* 2003, p. 276-282
- WAQUET (Ph.)**, « Le renouveau du contrat de travail », *RJS* 1999, pp. 383-394
- WAQUET (Ph.)**, « Quelques souvenirs sur les conditions dans lesquelles la jurisprudence sur les licenciements économiques s'est édifiée », *Dr. Ouvrier* 2012, n°763, pp. 86 et s.

WAQUET (Ph.), « Retour sur l'arrêt Ponsolle », RDT 2008, pp. 22-26

WAQUET (Ph.), « Variations sur l'article L. 122-12 du Code du travail », RDT 2006, pp. 26 et s.

WOLIKOW (J.), « Fonctionnaires et salariés : différences, convergences », AJFP 2010, pp. 172-179

WOLMARK (C.), « Les transformations du droit français de la représentation collective », in MOREAU (M-A.) (dir.), *La représentation collective des travailleurs. Ses transformations à la lumière du droit comparé*, Paris, Dalloz, Coll. Thèmes-Commentaires, 2012, pp. 163-172

WOLMARK (C.), « Le sort des contrats de travail en cas de reprise en gestion directe d'un service public administratif », RDT 2006, pp. 159-167

WROBLEWSKI (J.), « L'interprétation en droit : théorie et idéologie », in *Archives de philosophie du droit* n°17, *L'interprétation dans le droit*, Sirey, 1972, pp. 51-69

WROBLEWSKI (J.), « Les langages juridiques : une typologie », *Droits et société* 8-1988, pp. 15-30

NOTES ET OBSERVATIONS

A

ALDIGÉ (B.), avis sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, JCP G n°14, 1^{er} avril 2013, 385
ALLIX (B.), **GRANGÉ (J.)**, note sous Cass. Soc. 23 septembre 2008, n°07-42862, « Licenciement pour motif économique : seuil déclenchant la mise en place d'un PSE », JCP S n°44, 28 octobre 2008, 1564

ANTONMATTEI (P.-H.), note sous Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, n°97-41218, RJS 2001, p. 95

ANTONMATTEI (P.-H.), note sous Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22179, « Avantages catégoriels d'origine conventionnelle et principe d'égalité de traitement : l'avis de tempête est levé ! », Dr. Soc. 2015, pp. 351-354

ARANDEL (C.), note sous Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-17196, « Articulation entre la consultation du comité d'entreprise et celle du CHSCT », JCP S n°5, 4 février 2014, 1051

ARSÉGUEL (A.), **FADEUILHE (P.)**, note sous Cass. Soc. 24 octobre 1995, n°94-40188, « L'obligation de reclassement de l'employeur à l'égard d'un salarié inapte à son emploi s'apprécie à l'intérieur du groupe », JCP E n°425 janvier 1996, 774

ARSÉGUEL (A.), note sous Cass. Soc. 20 octobre 1999, n°98-60398, « Incompatibilité des notions d'unité économique et sociale et comité de groupe. », D. 2000, p. 385

ARSÉGUEL (A.), note sous Cass. Soc. 26 mai 1999, n°98-60155, n°98-60156, « L'incidence, pour la définition de l'établissement distinct, de la décision ayant procédé au découpage de l'entreprise ainsi que de la nature de l'institution à mettre en place », D. 2000, pp. 91-93

AUBERT-MONPEYSSEN (Th.), note sous Cass. Soc. 21 janvier 2009, n°07-43452, « Égalité salariale et pluralité d'établissements », RDT 2009, pp. 321-322

AUBONNET (F.), **GAMET (L.)**, note sous Cass. Soc. 23 septembre 2009, n°07-44200, « Haro sur les clauses de mobilité infragroupe », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1416, pp. 12-13

AUBONNET (F.), note sous Cass. Soc. 1^{er} février, 2011, n°10-30045, « Cessation totale d'activité au sein d'un groupe : l'étau se resserre », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1480, pp. 12-13

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « Représentativité syndicale dans l'entreprise : la consécration de la règle du cycle électoral », Lexbase Hebdo Éd. Sociale, n°518 du 28 février 2013

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-60165, « Le périmètre de mise en place du CHSCT. », JCP G n°4, 26 janvier 2015, 95

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69.199, « Coemployeurs : qualification et effets sur la validité des licenciements économiques », Lexbase Hebdo Éd. Sociale n°426, 3 février 2011

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 22 juin 2011, n°09-69. 021, « La qualité de co-employeur », RDT 2011, pp. 634-635

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-72611, « Les conditions d'un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent s'apprécier au niveau d'une UES », Bull. Joly Sociétés, 1^{er} septembre 2011, n°9, pp. 735-743

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 3 mai 2011, n°09-72611, « Les conditions d'un plan de sauvegarde de l'emploi peuvent s'apprécier au niveau d'une UES », BMIS 2011, n°8, pp. 735-737

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 30 juin 2015, n°13-28146, « L'exercice du pouvoir de licencier au sein des groupes de sociétés », RDT 2015, pp. 536-538

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 4 mars 2003, n°01-14. 738, « Rappels sur l'étendue des pouvoirs du chef d'entreprise », Lexbase Hebdo Éd. Sociale, n°63, 20 mars 2003

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 5 décembre 2012, n°11-22168 et 11-22365, « Application du statut de gérant de succursale et interposition d'une personne morale », RDT 2013, pp. 101-103

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 5 mai 1998, n°96-13498, « L'articulation des procédures de négociation et de consultation », D. 1998, p. 608

AUZÉRO (G.), note sous Cass. Soc. 7 février 2007, n°05-45282, « L'étrange contrat de chantier », RDT 2007, pp. 235-236

AVRIL (Y.), note sous CA 18 septembre 2013, « Une nouvelle contribution pour définir le périmètre du droit », Gaz. Pal. 2013, n°298-299, pp. 20-22

B

BAILLY (P.), note sous Cass. Soc. 26 octobre 2010, n°09-15187, « Volontariat et reclassement : quelle compatibilité », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1477, pp. 46-49

BAILLY (P.), rapp. Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, « Les limites de la cessation d'activité », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1476, pp. 6-10

BARÈGE (A.), comm. sous Cass. Soc. 30 juin 2015, n°13-28146, « Signataire de la lettre de licenciement et groupe de sociétés », JCP S n°44, 27 octobre 2015, 1385

BARÈGE (A.), note sous Cass. Soc. 20 octobre 2010, n°08-40822, « Succession de contrats de travail au sein d'un groupe, période d'essai, ancienneté », JCP S n°5, 1^{er} février 2011, 1041

BARÈGE (A.), note sous Cass. Soc. 25 mars 2009, n°07-41708, « Reclassement au sein d'un groupe et indemnité spéciale de licenciement à la suite d'un accident de travail », JCP S n°27, 30 juin 2009, 1295

BARÈGE (A.), note sous Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-16049, « Composition de la délégation syndicale amenée à négocier le protocole préélectoral », JCP S n°15, 10 avril 2012, 1169

BÉAL (S.), DODET (A.-L.), note sous Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15776, « L'obligation de reclassement et d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi dans les groupes de sociétés », JCP E n°8, 25 février 2010, 1206

BÉAL (S.), FERREIRA (A.), note sous Cass. Soc. 11 janvier 2006, n°04-46201, « La sauvegarde de la compétitivité : la suite des arrêts Pages Jaunes », JCP E n°41, 12 octobre 2006, 1740

BÉAL (S.), MARGUERITE (M.), note sous Cass. Soc. 18 mars 2015, n°14-16596, « Périmètre de désignation des délégués syndicaux », JCP S n°23, 9 juin 2015, 1199

BÉAL (S.), note sous Cass. Soc. 4 décembre 2007, n°06-11206, « Mise en place d'un comité de groupe », JCP S n°11, 11 mars 2003, pp. 20-22

BÉAL (S.), TERRENOIRE (C.), note sous Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, n°09-40421, « Licenciement économique : l'obligation de reclassement s'étend-elle au groupe que l'entreprise n'a pas encore intégré ? », JCP E n°43, 28 octobre 2010, 1949

BEAUDOIN (M.), note sous Cour de justice de l'Union européenne, première Chambre, 15 septembre 2011, Land Hessen contre Franz Mücksch OHG, Aff. C-53/10, « Compétence des autorités nationales pour délivrer des permis de construire dans le périmètre d'établissements "Seveso" », Environnement 2012, n°11, pp. 61-62

BÉRAUD (J.), rapp. sous Cass. Soc. 29 février 2012, n°11-13748, Dr. Ouvrier 2012, p. 315

BERNIER (H.), note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-12207, « CHSCT et entreprise à établissements multiples », Cah. DRH 2014, n°211, pp. 38-39

BERTRAND (I.), note sous Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60426, « Représentativité des syndicats : validité du seuil de 10 % », D. 2010, p. 1150

BERTRAND (I.), note sous Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22994, « Coemploi international : juridiction territorialement compétente », RDT 2015, pp. 203-204

BEYNEIX (I.), note sous Cass. Soc. 16 mai 2012, n°11-10. 712, « Groupe de sociétés et clause de non-concurrence », JCP S n°27, 3 juillet 2012, 1295

BIED-CHARRETON (M.-F.), note sous Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60065, 09-60246, Dr. Ouvrier 2010, n°745, pp. 448-452

BIED-CHARRETON (M.-F.), note sous Cass. Soc. 30 avril 2003, n°01-10027, Dr. Ouvrier 2003, n°662, pp. 398-400

- BLANC-JOUVAN (G.)**, note sous avis 19 mars 2007, « Reconnaissance d'une UES ou modification de son périmètre : compétence du TI », JCP S n°24, 12 juin 2007, 1458
- BLANC-JOUVAN (G.)**, note sous Cass. Soc. 10 juillet 2007, n°04-40332, n°04-40334, « Portée de la reconnaissance d'une UES », JCP S n°38, 18 septembre 2007, 1698
- BLANC-JOUVAN (G.)**, note sous Cass. Soc. 15 février 2006, n°05-60002, « Caractérisation de l'unité économique et sociale », JCP S n°16, 18 avril 2006, 1313
- BLANC-JOUVAN (G.)**, note sous Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43875, « Une UES n'a pas la personnalité morale », JCP S n°13, 24 mars 2009, 1140
- BLANC-JOUVAN (G.)**, note sous Cass. Soc. 20 juin 2007, n°06-60279 « Division d'une UES en établissements distincts », JCP S n°38, 18 septembre 2007, 1699
- BORENFREUND (G.), MILLET (L.)**, note sous Cass. Soc. 10 septembre 2013, n°12-16509, « L'expertise de gestion : une prérogative éclairante pour les comités d'entreprise », RDT 2013, pp. 713-715
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Crim. 10 mai 2006, n°05-83835, « L'œil de la chambre criminelle sur les délégués du personnel », RDT 2006, pp. 378-381.
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60065, 09-60246, « La possibilité ouverte à des syndicats d'établir leur représentativité pendant la période transitoire », RDT 2010, pp. 308-310
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Soc. 14 janvier 2009, n°08-60449, « Division de l'entreprise en établissements distincts et désignation d'un délégué syndical supplémentaire catégoriel », RDT 2009, pp. 247-248
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Soc. 2 novembre 1993, n°92-60446, « Le refus de reconnaissance d'une unité économique et sociale pour l'élection des délégués du personnel n'implique pas que l'élection des membres du comité d'entreprise doive se dérouler dans le cadre d'entreprises distinctes, la finalité des institutions étant indifférente », D. 1994, p. 295
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°05-60103, Dr. Soc. 2006, pp. 869-876
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Soc. 4 juillet 1990, n°89-60026, D. 1992, p. 286
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Soc. 4 mai 1994, n°91-15064, « Les syndicats admis à négocier un accord sur le fonctionnement du comité de groupe », Dr. Soc. 1994, pp. 688-694
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Soc. 7 décembre 1995, n°94-10882, Dr. Soc. 1996, pp. 434-435
- BORENFREUND (G.)**, note sous Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°09-60011, « Présomption de représentativité et constitution d'une section syndicale », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1412, pp. 6-11
- BORENFREUND (G.)**, obs. sous Cass. Soc. 10 juin 1997, n°96-60118, 06-60200, Dr. Soc. 1997, pp. 987-988
- BORENFREUND (G.)**, obs. sous Cass. Soc. 23 juin 1998, n°96-42548, Dr. Soc. 1998, pp. 846-847
- BORENFREUND (G.), SOURIAC (M.-A.)**, note sous Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°0841507, « Représentativité syndicale et principe de concordance » RDT 2009, pp. 664-665
- BOSSU (B.)**, note sous Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-13109, « Mise en cause : négociation anticipée de l'accord de substitution », JCPS S n°5, 1^{er} février 2011, 1047
- BOSSU (B.)**, note sous Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-24253, « Reconnaissance d'une UES sans intégration de la holding dans son périmètre », JCP S n°40, 29 septembre 2015, 1347
- BOSSU (B.)**, note sous Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-40555, « De l'impossibilité de la demande de reconnaissance d'une UES postérieure au licenciement », JCP S n°13, 29 mars 2011, 1156
- BOSSU (B.)**, note sous Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°10-27134, « La modification d'un protocole d'accord préélectorale doit être négociée », JCP S n°8, 27 février 2012, 1087
- BOSSU (B.)**, note sous Cass. Soc. 28 mai 2008, n°06-46009, 06-46011, 06-46013, « L'extension du périmètre du reclassement par voie conventionnelle », JCP S n°47, 18 novembre 2008, 1597
- BOSSU (B.)**, note sous Cass. Soc. 7 avril 2010, n°08-44869, « L'utilisation du domicile à des fins professionnelles doit être indemnisée », RDT 2010, pp. 517-520

- BOSSU (B.)**, note sous Cass. Soc. 7 juin 2006, n°04-45846, « La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application », JCP S n°47, 21 novembre 2006, 1917
- BOSSU (B.)**, note sous Cass. Soc. 9 décembre 2015, « Le principe d'égalité de traitement entre les agents de droit public et de droit privé s'applique à La Poste », JCP S n°6, 16 février 2016, 1057
- BOUAZIZ (P.)**, note sous Cass. Soc. 31 mai 2001, n°00-60111, Dr. Ouvrier 2001, n°637, pp. 383-384
- BOUBLI (B.)**, note sous Cass. Soc. 15 juin 2004, n°01-44707, « Le changement du lieu de travail », Sem. Soc. Lamy 2004, n°1180, pp. 8-11
- BOUBLI (B.)**, note sous Cass. Soc. 20 décembre 2006, n°05-60340, 05-60380, Gaz. Pal. 2007, n°75, p. 21
- BOUBLI (B.)**, note sous Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, Gaz. Pal. 2003, n°141, pp. 9-10
- BOUBLI (B.)**, rapp. sous Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°98-18037, 99-13976, Sem. Soc. Lamy 2000, n°992, pp. 7-9
- BOUCHENE (S.), BAUDOIN (T.)**, note sous CPH Compiègne 30 août 2013 « Continental succombe en première instance au co-emploi made in France », JSL n°351, 2013
- BOULMIER (D.)**, note sous Cass. Soc. 20 juin 2012, n°11-19643, « Élections professionnelles : pouvoir du juge sur les informations à porter sur la liste électorale », Dr. Soc. 2012, pp. 1069-1070
- BOULMIER (D.)**, note sous Cass. Soc. 25 septembre 2012, n°10-26224, « Dotation aux activités sociales et culturelles : taux de la contribution aux activités sociales et culturelles applicable à chaque établissement au sein d'une UES », Dr. Soc. 2012, pp. 1074-1076
- BOULOC (B.)**, note sous Cass. Crim. 27 novembre 2013, n°12-84804, Rev. Sociétés 2014, pp. 186-189
- BOULOC (B.)**, note sous Cass. Crim. 4 février 1985, n°84-91581, Rev. Sociétés, 1985, p. 648
- BOURSIER (M.-E.)**, note sous Cass. Crim. 16 janvier 2013, n°11-88852 et 11-8597, Rev. Sociétés 2013, pp. 709-719
- BOURSIER (M.-E.)**, note sous Cass. Crim. 6 avril 2016, n°15-80150, « Reconnaissance du fait justificatif de groupe de sociétés dans l'abus de biens sociaux : vers un assouplissement de la jurisprudence Rozenblum ? », Rev. Sociétés 2016, pp. 539-541
- BOURU (O.), MENJUCQ (M.)**, Cass. Com. 19 avril 2005, n°05-10094, « Extension de procédure pour confusion de patrimoine et groupes de sociétés », JCP G n°26, 29 juin 2005, II 10088
- BOUSEZ (F.)**, note sous Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-22422, « Le périmètre des requalifications : éviter l'amalgame », JCP S n°23, 9 juin 2015, 1201
- BOUSEZ (F.)**, note sous Cass. Soc. 2 juin 2010, n°09-41416, « Le contrat à durée déterminée de chantier : une jurisprudence restrictive », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1397
- BOUSEZ (F.)**, note sous Cass. Soc. 30 novembre 2010, n°08-70390 « Travail temporaire et sécurité au travail », JCP S n°15, 12 avril 2011, 1183
- BOUSSARD-VERRECCHIA (E.)**, note sous Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60367, « Transporteurs sous-traitants : "cachez ces conducteurs que je ne saurais voir" », Dr. Ouvrier 2010, n°744, pp. 341-346
- BRAUN (A.), RENNES (P.)**, note sous Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60426, 09-60429, « Un sens à la représentativité syndicale », Dr. Ouvrier n°745, pp. 405-417
- BRETTON (Ph.)**, note sous TA de Clermont-Ferrand, 23 avril 1965, « Le découpage de l'entreprise en établissements pour les élections des représentants du personnel », Dr. Soc. 1966, pp. 92 et s.
- BUGADA (A.)**, comm. sous Cass. Soc. 23 juin 2010, n°09-60341 « Ni personnalité ni qualité pour agir pour l'unité économique et sociale », Procédures n°10, octobre 2010, comm. 347

C

- CAIGNY de (P.)**, concl. sous Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, n°97-41218, « L'employeur seul juge du choix économique », Dr. Soc. 2001, pp. 126-134
- CANUT (F.)**, note sous Cass. Soc. 14 décembre 2015, n°14-26517, « Conditions de désignation d'un RSS au niveau d'un établissement », CSBP 2016, n°282, p. 94
- CANUT (F.)**, note sous Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°12-29984, Dr. Ouvrier 2014, n°787, pp. 135-139
- CANUT (F.)**, note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-12207, « Le seuil de mise en place du CHSCT s'apprécie au niveau de l'entreprise », CSBP 2014, n°262, p. 248
- CANUT (F.)**, note sous Cass. Soc. 31 mai 2016, n°15-21175, Cah. Soc. 2016, n°287, p. 368
- CANUT (F.)**, note sous Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60726, « Représentativité et désignation d'un représentant syndical d'établissement », CSBP, 2015, n°277, p. 451
- CANUT (F.)**, note sous Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60737, « Notion d'établissement distinct pour la désignation de délégués syndicaux », Cah. Soc. 2015, n°277, p. 451
- CAPMAS-BENOIST (C.)**, note sous Cass. Soc. 2 juin 2004, n°03-60135, « La portée de la reconnaissance d'une UES », Sem. Soc. Lamy 2005, n°1205, pp. 5-9.
- CATALA (N.)**, note sous Cass. Crim., 24 mai 1973, n°71-93051, JCP 1974, 17651
- CÉSARO (J.-F.)**, note sous Cass. Soc. 1^{er} juin 2005, n°04-42143, « Rémunération : le principe d'égalité dans l'unité économique et sociale », JCP S n°3, 12 juillet 2005, 1052
- CÉSARO (J.-F.)**, note sous Cass. Soc. 21 janvier 2009, n°07-43452, 07-43464, « Rémunération : l'égalité entre établissements d'une même entreprise », JCP S n°14, 31 mars 2009, 1151
- CÉSARO (J.-F.)**, note sous Cass. Soc. 24 mai 2006, n°05-60244, 05-60245, « Maintien des mandats en cas de transfert d'entreprise », JCP S n°30, 25 juillet 2006, 1618
- CHAGNY (Y.)**, note sous Cass. Soc. 10 février 2009, n°07-45712, « À la recherche du groupe de reclassement du licenciement économique », RDT 2009, pp. 377-379
- CHAMPEAUX (F.)**, note sous Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°15-1386, « Le coût de la vie peut justifier une différence de traitement », Sem. Soc. Lamy 2016, n°1737, pp. 9-10
- CHAMPEAUX (F.)**, note sous Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458, « Le périmètre d'application de l'ordre des licenciements », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1585, pp. 5-6
- CHAMPEAUX (F.)**, note sous Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-41953, « Du motif économique à la rupture amiable », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1382, pp. 12-13
- CHAMPEAUX (F.)**, note sous Cass. Soc. 27 novembre 2001, n°00-60252, Sem. Soc. Lamy 2001, n°1054, pp. 12-13
- CHAMPEAUX (F.)**, note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-4238, « L'étendue du secteur d'activité et du reclassement », (extraits du rapport de Jean Chaviré), Sem. Soc. Lamy 2009, n°1391, pp. 11-14
- CHAMPEAUX (F.)**, note sous Cass. Soc. 5 juin 2012, n°11-21110, 11-10780, 11-15215, « Du motif économique au plan de départs volontaires », Sem. Soc. Lamy 2012, n°1543, pp. 9-10
- CHAMPEAUX (F.)**, note sous TASS Melun, 11 mai 2012, n°10/094, « La notion de co-employeur s'étend à la faute inexcusable », Sem. Soc. Lamy 2012, n°1540, pp. 5-6
- CHAMPEAUX (F.)**, obs. sous Cass. Soc. 15 février 2006, n°04-43-282, « Le périmètre de la réintégration n'est pas étendu au groupe », Sem. Soc. Lamy 2006, n°1250, pp. 12-13
- CHARBONNEAU (C.)**, note sous Cass. Soc. 11 janvier 2006, n°04-46201, « La gestion prévisionnelle de l'emploi ou l'illustration positive de la notion de réorganisation de l'entreprise en vue de préserver sa compétitivité », CSBP 2006, n°178, pp. 120-124
- CHARBONNEAU (C.)**, note sous Cass. Soc. 12 février 2003, n°01-60904, « Délégués syndicaux et négociation du protocole préélectoral », CSBP 2003, n°150, pp. 233-234
- CHARBONNEAU (C.)**, note sous Cass. Soc. 22 janvier 2003, n°00-42637 et 00-43826, « Mobilité temporaire et intérêt de l'entreprise », CSBP 2003, n°150, pp. 239-241
- CHAUVY (Y.)**, concl. Cass. Soc. 5 avril 1995, n°1955, SA TRW REPA c/ MABBON et autres, « Licenciement économique. L'appréciation du motif économique de licenciement dans les groupes de sociétés : pour un cadre territorial français », RJS 1995, pp. 321-328

CHAUVY (Y.), note sous Cass. Soc. 12 novembre 1997, n°96-12314, « De la consultation à la décision, un ordre des rapports comité-employeur dans l'entreprise », *Dr. Ouvrier* 1998, n°594, pp. 49-52

CHAZAL (J.-P.), note sous Cass. Com. 2 avril 1996, n°94-16380, « Nullité absolue du contrat passé par un groupement dépourvu de la personnalité morale », *JCP G* n°11 1997, II, 22803

CHENU (D.), note sous Cass. Soc. 16 novembre 2011, n°11-40071, « Appartenir à un groupe de société n'exclut pas les licenciements pour cessation d'activité », *JCP S* n°4, 24 janvier 2012, 1028

CHIREZ (A.), note sous Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, « La rupture conventionnelle pour cause économique », *Dr. Ouvrier* 2011, n°757, pp. 473-479

COEURET (A.), note sous Cass. Crim. 10 mai 2006, n°05-83835, « Délégués du personnel/délégués syndicaux. Où est la frontière de leurs attributions respectives ? », *Sem. Soc. Lamy* 2006, n°1272, pp. 6-9

COEURET (A.), note sous Cass. Soc. 23 mai 2000, n°98-60212, *RJS* 2000, pp. 529-537

COEURET (A.), SEVIN (de) (N.), note sous Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-24253, « L'exclusion de la holding n'exclut pas la reconnaissance d'une UES entre les filiales », *Rev. Sociétés* 2015, pp. 500-503

COHEN (M.), obs. sous Cass. Soc. 12 novembre 1997, n°96-12314, *Dr. Soc.* 1998, pp. 87-88

COHEN (M.), obs. sous Cass. Soc. 14 décembre 1995, n°94-60578, *Dr. Soc.* 1996, p. 201

COHEN (M.), obs. sous Cass. Soc. 26 janvier 1999, n°98-60256, *Dr. Soc.* 1999, p. 420

COHEN (M.), obs. sous Cass. Soc. 30 mai 2001, n°00-60006, *Dr. Soc.* 2002, p. 126

CORNUT (É.), note sous Cass. Soc. 7 décembre 2005, n°04-44594, « La transmission des engagements unilatéraux pris par l'ancien employeur ne bénéficie qu'aux salariés transférés », *JCP S* n°7-8, 14 février 2006, 1141

CORRIGNAN-CARSIN (D.), « Sur l'absence ou la présence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise (à propos de Cass. Soc. 21 sept. 2005) », *JCP S* n°20, 8 novembre 2005, 1315

CORRIGNAN-CARSIN (D.), note sous Cass. Soc. 15 février 2006, n°04-43282 et 04-47667, « La réintégration en cas de nullité d'un licenciement économique après un PSE ne s'étend pas au groupe », *JCP G* n°17, 26 avril 2006, II, 10068

CORRIGNAN-CARSIN (D.), note sous Cass. Soc. 18 janvier 2006, n°03-45422, « Principe à travail égal, salaire égal : différence de traitement entre établissements au sein d'une même entreprise », *JCP S* n°12, 21 mars 2006, 1239

CORRIGNAN-CARSIN (D.), note sous Cass. Soc. 24 octobre 1995, n°94-40188, *Dr. Soc.* 1996, pp. 94-95

COTTIN (J.-B.), note sous Cass. Soc. 12 avril 2012, n°11-12916, « Pluralité de CHSCT dans un établissement : détermination de l'éligibilité », *JCP S* n°23, 5 juin 2012, 1249

COTTIN (J.-B.), note sous Cass. Soc. 16 janvier 2008, n°06-60286, « Cadre de mise en place d'un CHSCT dans une UES », *JCP S* n°17, 22 avril 2008, 1255

COTTIN (J.-B.), note sous Cass. Soc. 17 avril 2013, n°12-19825, « Composition du collège désignatif : identité de périmètre », *JCP S* n°39, 24 septembre 2013, 1376

COTTIN (J.-B.), note sous Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-60165, « Entreprise de 50 salariés : pas de salariés hors CHSCT », *JCP S* n°9, 3 mars 2015, 1071

COTTIN (J.-B.), note sous Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, « L'établissement, cadre de mise en place du CHSCT, n'est pas une notion fonctionnelle », *JCP S* n°43, 20 octobre 2009, 1483

COTTIN (J.-B.), note sous Cass. Soc. 18 janvier 2008, n°06-60286, « Cadre de la mise en place d'un CHSCT dans une UES. », *JCP S* 22 avril 2008, 1255

COTTIN (J.-B.), note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-12207, « Entreprise d'au moins 50 salariés : tout salarié doit relever d'un CHSCT », *JCP S* n°21, 27 mai 2014, 1219

COTTIN (J.-B.), note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-60219, « Le nombre de CHSCT de l'établissement de 500 salariés et plus ne peut être déterminé par accord collectif », *JCP S* n°45, 8 novembre 2011, 1508

- COTTIN (J.-B.)**, note sous Cass. Soc. 29 octobre 2008, n°07-43578, « Un syndicat non représentatif ne peut désigner un représentant syndical au CHSCT », JCP S n°5, 27 janvier 2009, 1046
- COTTIN (J.-B.)**, note sous Cass. Soc. 4 décembre 2013, n°12-22350, « Pas d'expertise au niveau local lorsque le CHSCT central conventionnel y a déjà procédé », JCP S n°5, 4 février 2014, 1050
- COTTIN (J.-B.)**, note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°08-60468, « L'exercice des fonctions itinérantes n'exclut pas une désignation au CHSCT ? », JCP S n°24, 9 juin 2009, pp. 30-31
- COTTIN (J.-B.)**, note sous Cass., Soc. 8 décembre 2010, n°10-60087, « La composition du collège désignatif ne dépend que du périmètre du comité d'entreprise », JCP S n°10, 8 mars 2011, 1111
- COUARD (J.)**, note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-12278 à 10-13486, « Affaire Métaeurop : éclairages sur le comportement d'une société mère au chevet de sa filiale mourante », LPA 3 février 2012, n°25, pp. 5-12
- COURET (A.)**, note sous Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199 et Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n°10-30045, Rev. Sociétés 2011, pp. 154-159
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Ass. plén. 15 novembre 1985, n°82-41510, Dr. Soc. 1986, pp. 7 et s.
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Ass. plén. 16 mars 1990, n°89-45730, 86-44519, 86-44686, « L'article L. 122-12 du Code du travail : la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation », Dr. Soc. 1990, pp. 412 et s.
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 12 juin 2001, n°99-43329, Dr. Soc. 2001, pp. 897-898
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15776, Dr. Soc. 2010, pp. 474-476
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-41953, Dr. Soc. 2009, pp. 243-245
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-69485 à 09-69489, « Le licenciement collectif dans une unité économique et sociale », Dr. Soc. 2011, pp. 175-180
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 18 février 2011, n°09-69199, Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n°10-60045, 10-30048, « La fermeture d'une filiale : les recours des salariés licenciés », Dr. Soc. 2011, pp. 372-381
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°98-18037, « L'article L. 122-12 du Code du travail et les pratiques d'externalisation », Dr. Soc. 2000, pp. 845-851
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°10-23516, « Plans de départs volontaires, détermination des emplois supprimés et le reclassement interne », RJS 2012, pp. 243 et s.
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 27 octobre 1999, n°98-40769, 98-40783, « Négociation d'établissement et discriminations entre les salariés : L'arrêt EDF du 27 octobre 1999 », Dr. Soc. 2000, pp. 185-193
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 29 janvier 2012, n°10-23516, « Plans de départs volontaires, détermination des emplois supprimés et reclassement interne », RJS 04/2012, pp. 243-248
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 3 mai 2012, n°11-20741, « Procédure de licenciement et contestation du motif économique » Dr. Soc. 2012, pp. 600-605
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 30 mars 1999, n°97-41013, « Insuffisance du plan social. Les actions en nullité propres aux salariés », Dr. Soc. 1999, pp. 593-599
- COUTURIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 9 juillet 2008, n°07-41845, Dr. Soc. 2008, pp. 1146-1147
- COUTURIER (G.)**, note sous CJCE 10 février 1988, *Tellurep*, Aff. 324/86, Dr. Soc. 1988, p. 457
- COUTURIER (G.)**, obs. sous Cass. Soc. 15 juin 2005, n°03-48094, « Sur les nullités sanctionnant l'insuffisance du plan de reclassement : dits et non-dits du premier arrêt Wolber », Dr. Soc. 2005, pp. 847-851
- COUTURIER (G.)**, obs. sous Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, n°09-40421, Dr. Soc. 2010, p. 995

COUTURIER (G.), obs. sous Cass. Soc. 24 juin 2008, n°06-45870, 06-45876, Dr. Soc. 2009, pp. 116-118

COUTURIER (G.), obs. sous Cass. Soc. 27 octobre 1999, n°98-40769, 98-40783, « Négociation d'établissement et discriminations entre les salariés », Dr. Soc. 2000, pp. 185-189

CRÉDOZ-ROSIER (J.), GRANGÉ (J.), note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « Jusqu'où la stabilité syndicale peut-elle primer sur la légitimité syndicale ? », Sem. Soc. Lamy 2013, n°1584, pp. 4-9

CREVEL (S.), note sous Cass. Soc. 14 janvier 2003, n°01-43676, JCP E n°14, 3 avril 2003, 621

CRISTAU (A.), note sous Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, n°97-41218, « Le juge ne peut contrôler le choix de l'employeur entre plusieurs solutions de réorganisation de l'entreprise », Dr. Soc. 2001, pp. 133 et s.

D

DANIEL (J.), note sous Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-60473, « Un accord d'intéressement de groupe n'implique-t-il pas la reconnaissance d'une UES ? », JCP S n°48, 30 novembre 2010, 1514

DANIEL (J.), note sous Cass. Soc. 16 septembre 2015, n°13-28415, « Pas de comparaison entre sociétés d'un groupe », JCP S n°46, 10 novembre 2015, 1408

DANIEL (J.), note sous Cass. Soc. 26 juin 2012, n°11-13736, « Niveau d'appréciation de la cause économique de licenciement », JCP S n°43, 23 octobre 2012, 1448

DANIEL (J.), note sous Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22179, 13-25437, 13-14723, « Différences de traitement entre catégories professionnelles : la justification n'évite pas le soupçon », JCP S n°7, 17 février 2015, 14

DANIEL (J.), note sous Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-30162 à n°10-30171, « Le principe d'égalité de traitement entre établissements distincts », JCP S n°51, 20 décembre 2011, 1579

DANIEL (J.), obs. sous Cass. Soc. 16 février 2012, n°10-21-864 à n°10-21868, « Égalité de traitement et différence de statut », JCP S n°14, 3 avril 2012, 1147

DARVES-BORNOZ (P.), note sous Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-60485 à 09-60489, « Du nouveau du côté de l'UES ? », Dr. Ouvrier 2011, n°754, pp. 289-296

DARVES-BORNOZ (P.), note sous Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, Dr. Ouvrier 2011, n°753, pp. 273-277

DAUXERRE (L.), note sous Cass. Soc. 12 septembre 2007, n°06-60275, 06-60198, « Unité économique et sociale : voies de recours contre le jugement statuant sur l'existence d'une UES en dehors de tout contentieux électoral », JCP S n°43, 23 octobre 2007, 1817

DAUXERRE (L.), note sous Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, « Syndicats-Élection d'un comité d'entreprise et désignation de délégués syndicaux : identité de périmètres », JCP S n°26, 28 juin 2011, 1314

DAUXERRE (L.), note sous Cass. Soc. 29 juin 2011, n°10-19921, « Désignation d'un délégué syndical : calcul de l'audience électoral requise », JCP S n°31, 2 août 2011, 1376

DAUXERRE (N.), note sous Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-60485 à 09-60489, « Appréciation du nombre de licenciements dans le cadre d'une UES », JCP S 11 janvier 2011, n°1, 1007

DAUXERRE (N.), note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-17653, « Double majorité du protocole d'accord préélectoral : incidence des ratures », JCP S, n°19, 10 mai 2011, 1232

DEDESSUS LE MOUSTIER (G.), note sous Cass. Civ. 2°, 22 janvier 2015, n°13-28414, « Coemploi et faute inexcusable », BMIS 2015, n°4, pp. 192-194

DEDESSUS LE MOUSTIER (G.), note sous Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, « Reconnaissance de la qualité de coemployeur et appréciation de la cause économique des licenciements », JCP G n°6, 7 février 2011, 269

DEDESSUS LE MOUSTIER (G.), note sous Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15208 « Affaire Molex : consécration d'une conception stricte du coemploi », JCP G n°29, 21 juillet 2014, 848

- DEDESSUS LE MOUSTIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-17653, 10-60168, « Le mode de décompte des suffrages recueillis par une organisation syndicale », JCP S n°3, 17 janvier 2011, 103
- DEDESSUS LE MOUSTIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, « Périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP G n°4, 24 janvier 2011, 173
- DEDESSUS LE MOUSTIER (G.)**, somm. sous Cass. Soc. 1 juin 2010, n°09-40421, « L'appréciation des possibilités de reclassement du salarié licencié pour motif économique », JCP G n°25, 21 juin 2010, 693
- DEDESSUS-LE-MOUSTIER (G.)**, note sous Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-41412, « Modification temporaire de l'affectation géographique », JCP G n°8, 22 février 2010, 414
- DELIANCOURT (S.)**, note sous CAA Marseille, 17 octobre 2011, « Comment apprécier la réalité des difficultés économiques invoquées et le secteur d'activité au regard duquel elles doivent être appréciées ? Conclusion du rapporteur public », LPA, 24 janvier 2012, n°17, p. 13
- DELIANCOURT (S.)**, rapport sous CAA Marseille, 3 mars 2015, req. n°14MA01423, « Convocation à l'entretien préalable : nécessité de mentionner la possibilité pour le salarié de l'une des entités composant une UES de se faire accompagner par une salariée de ces dernières », JCP S n°13, 31 mars 2015, 1113
- DESBARATS (I.)**, note sous Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628 « Définition de l'établissement distinct », D. 2004, pp. 99-100
- DOCKÈS (E.)**, note sous Cass. Soc. 13 mars 2001, n°99-45651, Dr. Ouvrier 2001, n°634, pp. 261-266
- DOCKÈS (E.)**, note sous Cass. Soc. 1^{er} décembre 1993, n°90-42962, D. 1994, p. 334
- DOCKÈS (E.)**, note sous Cass. Soc. 3 mai 2012, n°11-20741, « Le droit du licenciement perd son sens à l'ombre de l'arrêt Vivéo », Dr. Soc. pp. 606-614
- DONDERO (B.)**, note sous Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15776, « La non-assistance à salarié en danger économique n'est pas encore sanctionnée », D. 2010, pp. 1129-1132
- DONNETTE (A.)**, note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-20069, 12-29354, 13-17445, 13-16750, 13-14608, « La représentativité à l'abri des modifications du corps électoral », RLDA 2014, n°93, pp. 59-60
- DONTENWILLE (H.)**, concl. sous Cass. Ass. Plan. 16 mars 1990, n°89-45730, 86-44519, 86-44686, Dr. Soc. 1990, pp. 399 et s.
- DRAI (L.)**, note sous Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-45656, « Inaptitude : recherche des possibilités de reclassement à l'intérieur du groupe », JCP S n°40, 29 septembre 2009, 1440
- DRAI (L.)**, note sous Cass. Soc. 30 octobre 2013, n°12-15940 à 12-15943, « De l'importance de saisir la commission territoriale de l'emploi », JCP S n°5, 4 février 2014, 1048
- DRAI (L.)**, note sous Cass. Soc. 9 juillet 2008, n°07-41845, « Annulation d'un licenciement discriminatoire : portée de l'obligation de réintégration », JCP S n°44, 28 octobre 2008, 1563
- DRIGUEZ (L.)**, note sous CJUE 11 septembre 2014, *Aff. C-328/13*, « Maintien des droits conventionnels en cas de transfert d'entreprise », Europe n°11, novembre 2014, comm. 478
- DRIGUEZ (L.)**, note sous CJUE 6 mars 2014, *Aff. C-458/12*, « Conditions du transfert d'entreprise », Europe n°5, mai 2014, comm. 226, pp. 42-43
- DUCROCQ (S.)**, note sous Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-604000, TI Nanterre, 9 juin 2010, Dr. Ouvrier 2010, n°748, pp. 593-598
- DUMERY (A.)**, note sous Cass. Soc. 13 janvier 2009, n°06-45562, « La confirmation d'un contrôle accru de la Cour de cassation sur les clauses de mobilité », RDT 2009, pp. 300-301
- DUMONT (F.)**, note sous Cass. Soc. 11 avril 2012, n°11-11037, « Nouvelles précisions sur la priorité de réembauche », JCP S n°26, 26 juin 2012, 1287
- DUMONT (F.)**, note sous Cass. Soc. 14 septembre 2016, n°15-1386, « L'engagement unilatérale de l'employeur source d'inégalité de traitement : strict contrôle du juge », JCP S n°42, 25 octobre 2016, 1362
- DUMONT (F.)**, note sous Cass. Soc. 21 octobre 2008, n°08-60008, « Mise en cause d'un accord collectif par transfert d'un établissement d'une UES », JCP S n°52, 23 décembre 2008, 1674

DUMONT (F.), note sous Cass. Soc. 24 juin 2008, n°06-45870, 06-45876, « Licenciement pour motif économique : volonté présumée des salariés et obligation de reclassement », JCP S n°41, 7 octobre 2008, 1522

DUMONT (F.), note sous Cass. Soc. 27 mars 2012, n°11-14223, « Refus de la modification du contrat de travail pour motif économique et ordre des licenciements », JCP S n°26, 26 juin 2012, 1286

DUMONT (F.), note sous Cass. Soc. 28 janvier 2009, n°07-45481, « L'entreprise constitue le périmètre d'établissement du PSE », JCP S, 14 avril 2009, n°16, 1176

DUMONT (F.), note sous Cass. Soc. 3 octobre 2007, n°06-60063, « Élections professionnelles : conditions d'éligibilité », JCP S n°47, 20 novembre 2007, 1882

DUMONT (F.), note sous Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-11906 à 13-11909, « Contrat de travail-clause de mobilité : le territoire français est une précision suffisante », JCP S n°1, 13 janvier 2015, 1003

DUMORTIER (G.), concl. CE 22 juillet 2015, n°385668, 385816, 383481, Sem. Soc. Lamy 2015, n°1690, pp. 6-18

DUMORTIER (G.), concl. CE 8 avril 2013, n°248559, « Le juge administratif face à la cessation d'activité comme motif économique », RDT 2013, pp. 394-400

DUMOULIN (F.), note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-42. 381, Dr. Ouvrier 2009, n°766, pp. 395-37

DUPLAT (J.), avis sous Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°09-60011, « Droit syndical après la loi du 20 août 2008. Représentativité et preuve de l'existence d'une section syndicale », RJS 10/2009, pp. 676-680

DUQUESNE (F.), note sous Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, n°97-41218, « La théorie du bilan coût-avantages et le contrôle de la cause du licenciement économique », JCP E n°10, 8 mars 2001, 426

DUQUESNE (F.), note sous Cass. Soc. 2 juin 2004, n°03-60135, « Action directe en reconnaissance de l'unité économique et sociale », JCP E n°28-29, 8 juillet 2004, 1060

DUQUESNE (F.), note sous Cass. Soc. 27 juin 1990, n°89-60033, JCP E n°28-29, 8 juillet 2004, 1160-1163

DUQUESNE (F.), note sous Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, « Notion d'établissement distinct autorisant l'élection des délégués du personnel », JCP E n°17, 24 avril 2003, 668

DUQUESNE (F.), obs. sous Cass. Soc. 15 octobre 2002, n°01-46240, Dr. Soc. 2002, pp. 1156-1158

DUQUESNE (F.), obs. sous Cass. Soc. 7 mai 2002, n°00-60487, Dr. Soc. 2002, p. 790

E-F

FABRE (A.), Cass. Soc. 26 juin 2013, n°12-15387, « L'obligation de reclassement est-elle toujours une obligation préalable au licenciement ? », RDT 2013, pp. 626-629

FABRE (A.), note sous Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458 à 11-27472, « L'application des critères d'ordre de licenciement au niveau de l'entreprise : le choix de la solidarité », RDT 2013, pp. 559-563

FABRE (A.), note sous Cass. Soc. 17 mars 2015, n°13-24303, 13-24305, « Saisine de la commission territoriale de l'emploi en cas de grand licenciement économique : en quoi consiste l'obligation de l'employeur », RDT 2015, pp. 331-332

FABRE (A.), note sous Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22179, 13-25437, 13-14773, « Les négociateurs sociaux « seuls juges » du principe d'égalité », Dr. Soc. 2015, pp. 237-247

FABRE (A.), note sous Cass. Soc. 27 novembre 2007, n° 06-42745, « Responsabilité délictuelle de la société-mère au titre d'une garantie d'exécution d'un PSE établie dans une filiale », RDT 2008, pp. 178-179

FABRE (A.), note sous Cass. Soc. 8 juillet 2014, n°13-15573, 13-15470, « La responsabilité délictuelle pour faute au secours de salariés victime d'une société tierce », RDT 2014, pp. 672-680

- FABRE (A.)**, note sous CJUE 13 mai 2015, *Aff. C-392/13*, Rabal Canas ; CJUE 13 mai 2015, *aff. C-182/13*, Little et. Et CJUE 30 avril 2015, *Aff. C-80/14*, USDAW et Wilson, « Périmètre des « licenciements collectifs » au sens de la directive 98/59, », RDT 2015, pp. 400-402
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, com. Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, « La rupture conventionnelle du contrat de travail à l'ombre du droit du licenciement collectif », JCP S n°16, 19 avril 2011, 1200
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, note sous Cass. Soc. 3 mai 2012, n°11-20741, « L'arrêt Vivéo : fin d'une controverse ? », JCP S n°23, 5 juin 2012, 1241
- FAVENNEC-HÉRY (F.)**, obs. sous Cass. Soc. 7 juin 2006, n°04-45846, Dr. Soc. 2006, p. 926
- FAVRE (R.)**, note sous Cass. Soc. 18 mai 2014, n°13-10204, « Statut protecteur et transfert partiel d'entreprise », JCP S n°37, 9 septembre 2014, 1345
- FERRER (A.)**, note sous Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n°10-30045, Dr. Ouvrier 2011, n°758, pp. 584-587
- FIL-LANGER (L.)**, note sous Cass. Soc. 15 juin 2011, n°10-60392 et 10-60393, « Le représentant des salariés dans les procédures collectives est-il une IRP ? », JCP S n°36, 6 septembre 2011, 1390
- FROSSARD (J.)**, note sous Cass. Soc. 19 octobre 1994, n°93-60339, D. 1995, p. 376
- FROSSARD (J.)**, note sous Cass. Soc. 20 mars 1991, n°90-60386, D. 1993, p. 261
- FROUIN (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°06-46227, « L'étendue de l'obligation de reclassement de l'employeur au regard des souhaits exprimés par le salarié », RDT 2009, pp. 37-38
- FROUIN (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-41953, « Le motif économique de licenciement », RDT 2009, pp. 103-105
- FROUIN (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 27 mai 2009, n°08-40393, « Sur l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail au transfert de services d'un établissement de santé : la fin d'une exclusion », RDT 2009, pp. 446-448
- FROUIN (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 28 janvier 2009, n°07-45481, « Niveau d'appréciation des conditions nécessaires à l'établissement d'un PSE », RDT 2009, pp. 233-235
- FROUIN (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-41412, « Mutation géographique occasionnelle au-delà des limites d'un même secteur géographique ou d'une clause de mobilité géographique : conditions de validité », RDT 2010, pp. 2262-228
- FROUIN (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-42381, « Notion de secteur d'activité et obligation de reclassement en matière de licenciement économique », RDT 2009, pp. 306-308
- FROUIN (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 5 mai 1998, n°96-13498, « Négociation collective et consultation du comité d'entreprise », Dr. Soc. 1998, pp. 579-587

G

- GAUDU (F.)**, note sous cass. Soc. 18 novembre 1998, n°96-22343, 96-15974, Dr. Soc. 1999, pp. 98-100
- GAURIAU (B.)**, note sous Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60065, 09-60246, « Syndicats : représentativité par affiliation et date d'appréciation de la représentativité prouvée pendant la période transitoire », JCP S n°21, 25 mai 2010, 1204
- GAURIAU (B.)**, note sous Cass. Soc. 12 juillet 2006, n°05-60331, « Protocole d'accord préélectoral : objet et effets, », JCP S n°44, 31 octobre 2006, 1874
- GAURIAU (B.)**, note sous Cass. Soc. 12 octobre 2006, n°05-15096, « Négociation, nature juridique et contenu d'un accord collectif », JCP S n°1-2, 9 janvier 2007, 1008
- GAURIAU (B.)**, note sous Cass. Soc. 13 juillet 2013, n°10-60148, « Délégué syndical : mesure d'audience », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1402
- GAURIAU (B.)**, note sous Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60435, « Conditions de désignation d'un délégué syndical et de cessation de son mandat », JCP S n°47, 23 novembre 2010, 1500

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 23 juin 2010, n°09-60438, « Conditions de désignation d'un délégué d'établissement », JCP S n°40, 5 octobre 2010, 1403

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60437, « Désignation d'un délégué syndical central et d'un représentant au comité central d'entreprise. », JCP S n°18, 2 mai 2006, 1362

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-60243 ; n°09-60393, n°09-60278, « Délégué syndical et RSS : nouvelles précisions », JCP S n°35, 31 août 2010, 1335

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-60147, « Champ professionnel couvert par un syndicat et activité d'une UES », JCP S n°50, 11 décembre 2012, 1534

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-26545, « Impact de la désaffiliation sur la représentativité d'un syndicat », JCP S 47, 22 novembre 2011, 1537

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-26762, Cass. Soc. 16 novembre 2011, n°10-28201, « Du délégué syndical d'entreprise au délégué syndical central », JCP S n°8, 21 février 2012, 1089

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 29 février 2012, n°11-13748, « Élections professionnelles – Critères de représentativité : entre appréciation disjointe et appréciation conjointe », JCP S n°15, 10 avril 2012, 1168

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 3 mars 2010, n°09-60283, « Liberté syndicale et représentativité syndicale », JCP S n°19-20, 11 mai 2010, 1190

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 6 janvier 2001, n°10-18. 205, Cass. Soc. 14 décembre 2010, n°10-14.751, Cass. Soc. 14 décembre 2010, n°10-60.221, Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-72.856, « Le périmètre d'appréciation de la représentativité syndicale », JCP S n°11, 15 mars 2011, 1116

GAURIAU (B.), note sous Cass. Soc. 8 novembre 2006, n°06-6007, 05-60283, « Élections professionnelles : protocole d'accord préélectoral », JCP S n°11, 13 mars 2007, 1174

GÉA (F.), « Le plan de sauvegarde de l'emploi sous l'empire de la loi relative à la sécurisation de l'emploi. À propos de quelques décisions récentes de juridictions administratives. TA Paris, 3^e section, 2^e chambre, 23 mai 2014, n°1402928, CAA Versailles, 24 juin 2014, n°14VE00884 et TA Cergy-Pontoise, 11 juillet 2014, n°1404270 et 1404370 », RDT 2014, pp. 549-553

GÉA (F.), note sous Cass. Soc. 30 mars 2010, n°09-40068, « Le moment de l'appréciation judiciaire de la légitimité du licenciement économique », RDT 2010, pp. 372-376

GÉA (F.), note sous Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15.776 « Groupe de sociétés et responsabilité, Les implicites et le non-dit de l'arrêt Flodor », RDT 2010, pp. 230-235

GÉA (F.), note sous Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-13109, « Restructurations : l'anticipation de la mise en cause de l'accord collectif », RDT 2010, pp. 715-718

GÉA (F.), note sous Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°10-23516, « Plans de départs volontaires et pris d'acte de la rupture : les vicissitudes de la volonté du salarié », RDT 2012, pp. 152-156

GÉA (F.), note sous Cass. Soc. 27 mars 2012, n°11-14223, « L'ordre des licenciements à l'épreuve de la logique contractuelle », RDT 2012, pp. 218-220

GÉA (F.), note sous Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, « Ruptures conventionnelles et droit du licenciement économique », RDT 2011, pp. 244-248

GÉA (F.), note sous Cass. Soc. 9 octobre 2012, n°11-23142, « L'art de la différenciation. À propos de l'arrêt Air France KLM », Sem. Soc. Lamy 2012, n°1559, pp. 10-14

GÉA (F.), note sous CE 22 juin 2015, n°385668, n°385816, n°383481, « Grands licenciements économiques et plan de sauvegarde de l'emploi après la loi du 14 juin 2013 : les premières décisions du Conseil d'État ? Que traduisent les arrêts du Conseil d'État. À propos des arrêts Heintz France, Pages jaunes et Calaire chimie du 22 juillet 2015 », RDT 2015, pp. 528-535

GLASER, concl. sous CE 22 octobre 2004, n°215154 GLASER, Dr. Soc. 2005, pp. 37-45

GOASGEN (C.), note sous Cass. Soc. 18 janvier 2000, n°98-44745, 98-44753, « Égalité de traitement. Les challenges commerciaux sous surveillance », Sem. Soc. Lamy 2000, n°974, pp. 10-11

GOINEAU (J.), note sous Cass. Soc. 21 mars 1990, n°88-14764, « L'accord des organisations syndicales est nécessaire pour une négociation annuelle par établissements ou groupes d'établissements », D. 1991, pp. 154 et s.

- GOINEAU (J.)**, note sous Cass. Soc. 24 février 1993, n°90-40104, D. 1993, p. 259
- GOUËL (O.)**, note sous Cass. Soc. 16 mars 2005, n°03-16616, « Champ d'application de l'accord étendu », Sem. Soc. Lamy 2005, n°1213, pp. 14-13
- GRANGÉ (J.)**, note sous Cass. Soc. 19 mai 2016, n°15-11047, et 15-12137, « Plan de départ volontaire et obligation de reclassement », JCP S n°30, 26 juillet 2016, pp. 32-37
- GRANGÉ (J.)**, note sous Cass. Soc. 23 juin 2009, n°07-45.668, « Licenciement économique : détermination du secteur d'activité du groupe dans lequel doivent être appréciées les difficultés économiques », JCP S n°45, 3 novembre 2009, 1505
- GRÉVY (M.)**, CE 31 mai 2012, n°354186, « Délégués du personnel et comité d'entreprise », Dr. Ouvrier 2013, n°774, pp. 50-53
- GRÉVY (M.)**, note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-16750, 13-17445, 12-19354, 13-20069, 13-14608, « Modification du périmètre de l'entreprise et droit syndical », RDT 2014, pp. 272-275
- GRÉVY (M.)**, note sous Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60435, « La cessation des mandats syndicaux sur la brèche », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1464, pp. 5-9
- GRÉVY (M.)**, note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-26545, 10-26762, « De quelques incidences de la désaffiliation sur la représentativité et l'exercice du droit syndical », RDT 2011, pp. 713-716
- GRÉVY (M.)**, note sous Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°09-60011, « Droit syndical dans l'entreprise : quand la Cour de cassation conjugue l'audace et le réalisme », RDT 2009, pp. 729-732
- GRÉVY (M.)**, note sous CE 8 avril 2013, n°348559, Dr. Ouvrier 2013, n°782, pp. 621-623
- GRUMBACH (T.)**, note sous Cass. Avis 13 mars 2007, n°0070005P, Cass. Soc. 12 septembre 2007, n°06-60275, 06-60198, « La compétence du tribunal d'instance en matière d'unité économique et social au cœur d'un conflit de logique », RDT 2007, pp. 743-747
- GRUMBACH (T.)**, note sous Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-20232, « La généralisation de l'ouverture de l'appel pour le contentieux de l'UES : un effet collatéral de la loi du 20 août 2008 », RDT 2012, pp. 168-172
- GUILLOIN (C.), PIEKUT (E.)**, note sous Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°13-12712, « Reconnaissance conventionnelle d'une unité économique et sociale : le protocole d'accord préélectoral n'est plus, vive l'accord collectif », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1617, pp. 11-13
- GUYADER (H.)**, note sous Cass. Soc. 23 juin 2009, n°07-45. 668, « Les contours de la notion de secteur d'activité », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1411, pp. 12-13
- GUYADER (H.)**, note sous CJCE 10 septembre 2009, *Aff. C. n°44/08*, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK Ry e. a. c/ Fujitsu Siemens Computers Oy*, « L'information –consultation dans les groupes d'entreprises », Sem. Soc. Lamy 2009, n°1426-1426, pp. 18-19
- GUYOT (H.)**, note sous CA Versailles 14° ch., 8 septembre 2010 « Entreprises à établissements multiples et constitution d'un CHSCT central », JCP S n°51, 21 décembre 2010, 1554
- GUYOT (H.)**, note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « Les résultats des élections partielles doivent être neutralisés pour mesurer l'audience des organisations syndicales », JCP G n°14, 1^{er} avril 2013, 385
- GUYOT (H.)**, note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-12278, « Confusion d'intérêts, d'activité et de direction= coemploi », JCP S n°48, 29 novembre 2011, 1548

H

- HALLER (M.-C.)**, note sous Cass. Soc. 19 mai 2004, n°02-43252, « Une clause de mobilité sans limite est une clause nulle », JSL 2004, n°148, pp. 11-13
- HAMOUDI (K.)**, note sous Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-15294, « Protection des représentants du personnel », Dr. Ouvrier n°766, pp. 373-374
- HAUTEFORT (M.)**, note sous Cass. Soc. 19 mai 2010, n°07-45033, « Conventions de branche : quelle marge de manœuvre pour les partenaires sociaux ? », Sem. Soc. Lamy 2010, n°1450, pp. 10-11

- HAUTEFORT (M.)**, note sous Cass. Soc. 20 octobre 1999, n°98-60398, « Unité économique et sociale ou comité de groupe : il faut choisir ! », JSL 1999, n°46, pp. 7-9
- HAUTEFORT (M.)**, note sous Cass. Soc. 26 mai 2004, n°03-60358, 03-60125, « Effectif de l'entreprise : qui travaille est pris en compte », JSL 2004, n°148, pp. 7-10
- HAUTEFORT (M.)**, note sous Cass. Soc. 30 novembre 2011, n°10-22964 « Le véritable employeur est celui qui détient les pouvoirs, Cass. Soc. 30 novembre 2011, n°10-22964 », JSL n°314, , pp. 10-11
- HAUTEFORT (M.)**, note sous Cass. Soc. 4 mai 1999, n°97-40576, « Changement de lieu, la mystérieuse notion de « secteur d'activité » », JSL 1999, n°37, pp. 7-9
- HÉAS (F.)**, note sous Cass. Soc. 15 janvier 2014, n°12-22944, « Reclassement du salarié licencié pour motif économique et franchise commerciale », Dr. Ouvrier 2014, n°794, pp. 574-578
- HÉAS (F.)**, note sous Cass. Soc. 16 mars 2005, n°03-16616, « Extension d'un accord-cadre et absence de représentativité de l'organisation patronale signataire », JCP E n°18-19, 5 mai 2005, 699
- HÉAS (F.)**, note sous Cass. Soc. 26 mars 2002, n°00-17231, Dr. Ouvrier 2002, n°651, pp. 501-502
- HÉAS (F.)**, note sous Cass. Soc. 28 mai 2008, n°06-46009, 06-46011, 0646013, « Licenciement économique et exigences conventionnelles de reclassement » RDT 2008, pp. 529-531
- HENNION-MOREAU (S.)**, note sous Cass. Soc. 13 mars 2001, n°99-45651, « Les avantages individuels acquis (à propos de la convention nationale des travailleuses familiales) », RDSS 2001, pp. 574-585
- HENRY (M.)**, note sous Cass. Soc. 3 mai 2012, n°11-20741, « À propos de l'arrêt Vivéo : faisons un rêve », Dr. Ouvrier 2012, n°771, pp. 629-635
- HOLL (D.)**, note sous Cass. Soc. 4 novembre 2015, n°14-17137, Dr. Ouvrier 2016, n°812, pp. 162-166
- HUGLO (J.-H.)**, concl. Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22179, 13-25437, 13-14773, « Statut catégoriel et principe d'égalité de traitement : le pouvoir restitué aux partenaires sociaux », RJS 03/2015, p. 155

I-J

- ICARD (J.)**, note sous Cass. Soc. 12 janvier 2016, n°14-22216, « Pas de transfert d'entreprise en cas de scission d'activités », JCP S n°15-16, 19 avril 2016, 1142
- ICARD (J.)**, note sous Cass. Soc. 18 décembre 2010, n°12-25686 à 12-25734, « Compétence juridictionnelle et situation de coemploi international », CSBP 2014, p. 117
- ICARD (J.)**, note sous Cass. Soc. 8 juillet 2014, n°13-14609 à 13-14616, « Dispositions conventionnelles participant à l'obligation de reclassement », CSBP 2014, n°267, pp. 566-567
- ICARD (J.)**, note sous CE 7 décembre 2015, n°386582, 386604, 389827, « Impossibilité d'un abaissement de mise en œuvre des critères d'ordre de licenciement par la voie d'un plan de sauvegarde de l'emploi unilatéral », CSBP 2016, n°281, pp. 24-25
- IDOT (L.)**, note sous CJCE, 3 septembre 2009, *Aff. C-322/07P, C-327/07P, C-338/07P*, Papierfabrik August Koehler, Bolloré ; CJCE, 10 septembre 2009, *Aff. C-97/08*, Akso Nobel NV « Groupe de sociétés et responsabilité personnelle », Europe n°11, Novembre 2009, comm. 427
- JACOTOT (D.)**, note sous Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°06-46227, « Le périmètre de reclassement insusceptible d'aménagement », JCP G n°8, 18 février 2009, II, 10035
- JAULT-SESEKE (F.)**, note sous Cass. Soc. 18 décembre 2013, n°12-25686, Rev. Crit. DIP 2014, n°2, pp. 426-432
- JAULT-SESEKE (F.)**, note sous Cass. Soc. 19 juin 2007, n°05-42551, « Délocalisation d'activité et détermination de l'employeur dans un groupe de sociétés », RDT 2007, pp. 543-548
- JEAMMAUD (A.)**, **LE FRIAND (M.)**, note sous Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, n°97-41218, « Du silence de l'arrêt SAT sur le droit de l'emploi », Dr. Soc. 2001, pp. 417 et s.
- JEANDIDIER (W.)**, obs. Cass. Crim. 4 février 1985, « Rozenblum et autre », JCP G, n°19, 7 mai 1986, II 20585

- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 10 mai 2012, n°11-21144, « Désignation d'un délégué syndical=exclusion du RSS d'établissement », JCP S n°26, 26 juin 2012, 1289
- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 10 mai 2012, n°11-21388, « Dérogation au périmètre de désignation du délégué syndical », JCP S, n°37, 1373
- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-60451, « Invitation à la négociation relative à la reconnaissance d'une UES et périmètre de désignation des délégués syndicaux », JCP S n°51, 21 décembre 2010, 1555
- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-27490, 11-25433, « Dérogation au périmètre du délégué syndical, la fin des petites pas ? », JCP S n°51, 18 décembre 2012, 1541
- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 2 mars 2011, n°09-60483, « Compétence judiciaire en matière d'établissement distinct », JCP S n°18, 3 mai 2011, 1217
- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 28 novembre 2012, n°12-13628 « Audience personnelle du délégué syndical : peu importe le périmètre de l'établissement distinct », JCP S n°5, 29 janvier 2013, 1061
- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°11-10601, « Audience personnelle du délégué syndical : peu importe le scrutin », JCP S n°45, 8 novembre 2011, 1509
- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 30 mars 2010, n°08-21199, « Négociation des accords relatifs au fonctionnement du comité de groupe », JCP S n°21, 25 mai 2010, 1206
- JEANSEN (E.)**, note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-60169, « Dispositions transitoires de la loi du 20 août 2008 : des élections partielles n'y mettent pas fin », JCP S n°7, 15 février 2011, 1084
- JEANSEN (E.)**, note sous CE 31 mai 2012, n°354186, « Compétence juridictionnelle en matière d'établissements distincts : la guerre des juges n'aura pas lieu », JCP S n°40, 2 octobre 2012, 1410
- JEANSEN (E.)**, note sous CJUE du 29 juillet 2010, UGT- FSP, *Aff. C-151/09*, « Transfert d'entreprise : identité et autonomie de l'entité », JCP S 19 octobre 2010, 1430
- JEANSEN (E.)**, **PAGNERRE (Y.)**, note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098 « Mesure de la représentativité : peu importe les résultats des élections partielles », JCP S n°15, 9 avril 2013, 1164
- JEANSEN (E.)**, **PAGNERRE (Y.)**, note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-20069, 12-29354, 13-17445, 13-16750, 13-14608, « La dictature du cycle électoral », JCP S n°13, 2 avril 2014, 1121

K

- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 11 février 2009, n°08-60440, « Désignation d'un délégué syndical, présomption de représentativité et règle de concordance », JCP S n°23, 2 juin 2009, 1242
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°07-42481, « Conventions et accords collectifs : conditions de modification d'un accord en l'absence de clause de révision », JCP S n°11, 10 mars 2009, 1116
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-15294, « Transfert total ou transfert partiel d'établissement : critères », JCP S n°16, 17 avril 2012, 1182
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 17 décembre 2008, n°07-42839, « Effet d'un transfert partiel d'activité sur les mandats du salarié protégé », JCP S n°11, 10 mars 2009, 1117
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-14917, « L'accord de prorogation ou de réduction des mandats est conclu aux conditions de droit commun des accords collectifs de travail », JCP G n°10, 9 mars 2015, 490
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60480, « Les statuts des syndicats doivent couvrir le champ géographique et professionnel de l'entreprise dans laquelle ils présentent des listes », JCP S n°45, 9 novembre 2010, 1471
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-60400, « Électorat et éligibilité des salariés mis à disposition », JCP S n°36, 7 septembre 2010, 1346

- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 28 novembre 2007, n°06-40489, « Incompétence du ministre par suite de la perte du statut protecteur », JCP S n°14, 1^{er} avril 2008, 1207
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°08-60497, « Mandats sociaux et reconnaissance d'une UES », JCP S n°25, 16 juin 2009, 1273
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 6 octobre 2011, n°11-60035, « Sanctions d'un protocole d'accord préélectoral irrégulier », JCP S n°12, 20 mars 2012, 1125
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 7 juillet 2010, n°09-60449, « Condition de validité d'un avenant au protocole électoral », JCP S n°38, 21 septembre 2010, 1375
- KERBOURC'H (J.-Y.)**, note sous Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-41507, « Conventions et accords collectifs : défaut d'invitation d'un syndicat représentatif à la négociation d'un accord collectif », JCP S n°42, 13 octobre 2009, 1498
- KESSLER (F.)**, note sous CJCE 10 septembre 2009, *Aff.* 44/08 Akavan C/ Fujitsu Computers Oy, « Un arrêt pour rien ? Ou les difficultés de déterminer avec précision le moment du déclenchement de la consultation », RJS 12/2009, p. 785
- KESSOUS (R.)**, concl. sous Cass. Soc. 25 juin 1991, n°90-41244, « La recherche d'un reclassement dans le groupe, préalable au licenciement économique », *Dr. Soc.* 1992, pp. 826-832
- KOCHER (M.)**, note sous Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-26414, Cass. Soc. 23 avril 2013, n°12-15221, « Plan de départs volontaires : le tour d'écrou », RDT 2013, pp. 485-486
- KOCHER (M.)**, note sous Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15208 à 13-21153, « Le coemploi à l'âge de raison. », RDT 2014, pp. 625-626
- KOCHER (M.)**, note sous Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-45656, « De la notion de groupe au périmètre de reclassement : retour sur la décision du 24 juin 2009 », RDT 2009, pp. 581-583

L

- LAFUMA (E.)**, obs. sous Cass. Soc. 23 septembre 2008, n°07-42862, « De la portée de l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi dans une entreprise à dimension internationale », RDT 2008, pp. 737-738
- LALANNE (F.)**, note sous A Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-11042, n°10. 13922, « Appréciation du motif économique dans les sociétés de groupe : les juges du fond retoqués par la Cour de cassation », JCP S n°1, 10 janvier 2006, 1001
- LAMARCHE (Th.)**, note sous Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°98-44647, JCP E n°24 14 juin 2006, 1004
- LANDAIS (C.)**, note sous CE 31 mai 2012, n°354186, Lebon, « Un nouveau partage des rôles entre les juges et l'administration », RJS 08/2012, pp. 586-589
- LAPIN (R.)**, note sous Cons. Const. 22 janvier 2016, n°2015-517 QPC, « Le principe de responsabilité et le devoir de vigilance. », RDT 216, pp. 276 et s.
- LARDY-PÉLISSIER (B.)**, note sous Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43875, « L'UES ne peut avoir la qualité d'employeur », RDT 2009, pp. 228-230
- LARDY-PÉLISSIER (B.)**, note sous Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-41412, « Au nom de l'intérêt de l'entreprise... », *Dr. Ouvrier*, n°177, 2010, pp. 356 et s.
- LAULOM (S.)**, note sous CJUE du 29 juillet 2010, *UGT- FSP, Aff.* C-151/09, « Des nouvelles précisions en matière de transfert d'entreprise », *Sem. Soc. Lamy* 2011, n°1489, pp. 38-41
- LAUNAY de (L.)**, note sous Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-14650, « Convocation à un entretien préalable et mention de l'assistance du salarié selon la situation de l'entreprise », RDT 2011, pp. 568-569
- LE CANNU (P.)**, note sous CA Versailles, 14^e ch., 23 octobre 2002, n°02/05235, SA Elva c/ Rotcajg et autre, *Bull. Joly*, 2003, p. 204
- LEBORGNE-INGELAERE (C.)**, note sous Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60367, « Conditions d'intégration de salariés mis à disposition dans les effectifs de l'entreprise d'accueil », JCP S n°29, 20 juillet 2010, 1313
- LEVASSEUR (Ph.)**, note sous Cass. 12 février 2003, n°01-60904, *Dr. Ouvrier* 2003, n°661, pp. 336-338

- LEVASSEUR (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 31 mai 1956, n°56-04323, Bull. soc. n°499, p. 369, D. 1958, p. 21
- LHERNOULD (J.-Ph.)**, note sous Cass. Soc. 23 septembre 2008, n°07-42862, 07-15283, « Le droit européen des restructurations, un droit en zig zag ? », Dr. Soc. 2008, pp. 1265-1269
- LIENHARD (A.)**, note sous CA Douai, 2 octobre 2003, « Affaire Métaeurop : quand l'intégration des filiales d'un groupe confine-t-elle à la fictivité ? », D. 2003, p. 2571
- LIPSKI (J.-S.)**, note sous Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°13-12712, « La reconnaissance conventionnelle d'une unité économique et sociale s'effectue par accord collectif de droit commun », JCP S n°8, 25 février 2014, 1087
- LIPSKI (J.-S.)**, note sous Cass. Soc. 31 mars 2009, n°08-60494, « Modalités de reconnaissance d'une unité économique et sociale », JCP S n°43, 20 octobre 2009, 1475
- LOISEAU (G.)**, Cass. Com. 2 juin 2015, n°13-24714, « La responsabilité des tiers du fait des licenciements pour motif économique », JCP n°30, 28 juillet 2015, 1278
- LOISEAU (G.)**, note sous Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15776, Dr. Ouvrier 2010, n°741, pp. 214-217
- LOISEAU (G.)**, note sous Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15208 à 13-21153 ; Cass. Soc. 8 juillet 2014, n°13-15573 ; Cass. Soc. 8 juillet 2014, n°13-15470, « Le coemploi est mort, vive la responsabilité délictuelle », JCP S n°29, 22 juillet 2014, 1311
- LOISEAU (G.)**, note sous Cass. Soc. 26 octobre 2010, n°09-15187, « Les départs volontaires : des plans sans reclassement », JCP S n°46, 16 novembre 2010, 1483
- LOISEAU (G.)**, note sous Cass. Soc. 30 novembre 2011, n°10-22964, « Le coemploi, nouveau virus des groupes de sociétés », Bulletin Joly Sociétés, 1^{er} février 2012, n°12, pp. 168 et s.
- LOISEAU (G.)**, note sous Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, « Les ruptures conventionnelles pour motif économique », Dr. Soc. 2011, pp. 681-688
- LOISEAU (G.)**, note sous Cass. Soc. 7 décembre 2005, n°04-44594, « La discutable transmission de l'engagement par volonté unilatérale en droit du travail », D. 2006, p. 1867
- LOKIEC (P.)**, note sous Cass. Soc. 1^{er} juin 2005, n°04-42143 à 02-42149, « Périmètre d'application du principe "à travail égal, salaire égal" », JCP E n°31, 4 août 2005, 1190
- LOKIEC (P.)**, note sous Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°10-23516, « Le double visage du plan de départs volontaires », Sem. Soc. Lamy, 2012, n°1524, pp. 8-11
- LOUVET (A.)**, entretien réalisé par F. CHAMPEAUX, sous Cass. Soc. 26 juin 2012, n°11-13736, « Le motif économique de licenciement ne peut s'apprécier au niveau de l'établissement », Sem. Soc. Lamy 2012, n°1555, pp. 12-13
- LYON CAEN (A.)**, « L'UES sauvée de ses excès. À propos d'un arrêt de la cour d'appel de Paris du 31 mai 2007 », Sem. Soc. Lamy 2007, n°1318, pp. 9-13
- LYON CAEN (A.)**, CA PARIS, 12 mai 2011, « La nullité d'une procédure de licenciement collectif pour défaut de motif économique », Droit Ouvrier 2011, n°758, pp. 537 et s.
- LYON CAEN (A.)**, note sous Cass. Ass. plén. 16 mars 1990, n°89-45730, 86-44519, 86-44686, « L'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail à l'heure du droit communautaire », D. 1990, p. 305
- LYON CAEN (A.)**, note sous Cass. Crim. 4 décembre 1990, n°89-83283, RSC 1991, p. 369
- LYON CAEN (A.)**, note sous Cass. Soc. 12 juin 1986, n°84-43601, « À propos de l'arrêt Desquenette et Giral », Dr. Soc. 1986, pp. 848 et s.
- LYON CAEN (A.)**, obs. sous Cass. Soc. 29 octobre 1996, n°92-43680, « De l'égalité de traitement en matière salariale », Dr. Soc. 1996, pp. 1013-1015
- LYON CAEN (P.)**, concl. Cass. Soc. 17 mai 1995, n°94-10535, « Le principe et l'étendue du contrôle par la Cour de cassation du contenu des « nouveaux » plans sociaux et de reclassement », Dr. Soc. 1995, pp. 570-575
- LYON CAEN (P.)**, concl. sous Cass. Soc. 23 mai 2000, n°99-60009, « Peut-il exister une unité économique et sociale entre syndicats de copropriétaires ? », Dr. Soc. 2000, pp. 852 et s.

M

MALAURY-VIGNAL (M.), note sous Cass. Com 23 septembre 2014, n°13-20454, « Appréciation de la proportionnalité d'une clause de non-concurrence », JCP E n°51-52, 18 décembre 2014, 1657

MARTIN-CUENOT (S.), note sous CAA Douai, 1^{ère} chambre, 30 mars 2006, « Société Espace Expansion, « Précisions sur les délégués de site... » ; Lexbase Hebdo Éd. Sociale, n°248, 15 février 2007

MARTINEL (A.), note sous Cass. Soc. 24 septembre 2008, n°06-45579, « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », Sem. Soc. Lamy 2008, n°1368, pp. 5-10

MARTINEZ (J.), note sous CAA Versailles 22 octobre 2014, n°14VE02408, « Périmètres des critères d'ordre de licenciement : que force reste à la loi ! », JCP S n°50, 9 décembre 2014, 1473

MARTINEZ (J.), note sous Cass. Soc. 17 mai 2016, n°14-21322, 14-21948, 14-24109, « Le reclassement urbi et orbi », JCP S n°29, 26 juillet 2016, 1263

MARTINON (A.), note sous Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60246, 09-60065, « La représentativité syndicale : nouvelle interprétation des dispositions transitoires », JCP G n°12, 22 mars 2010, 318

MAZEAUD (A.), note sous Cass. Soc. 10 mai 2012, n°10-27281 « Transfert d'entreprise : parties à la négociation d'un accord collectif dit de substitution conclu antérieurement au transfert », Dr. Soc. 2012, pp. 946-947

MAZEAUD (A.), note sous Cass. Soc. 10 mai 2012, n°10-27281, Dr. Soc. 2012, pp. 946-947

MAZEAUD (A.), note sous Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-15294, Dr. Soc. 2012, p. 304

MAZEAUD (A.), note sous Cass. Soc. 25 juin 2002, n°01-43467, 01-43477 à 01-43499, Dr. Soc. 2002, p. 1013-1014

MAZEAUD (A.), note sous Cass. Soc. 7 juillet 1998, n°96-21451, Dr. Soc. 1998, p. 948

MAZIÈRES (A.), note sous Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, n°09-40421, « Licenciement pour motif économique », Dr. Ouvrier 2010, n°747, pp. 546-548

MEJIAS de HARO (A.), note sous Cass. Crim. 11 juin 2002, n°01-81365, « Accord de configuration du groupe », Sem. Soc. Lamy 2002, n°1089, pp. 12-13

MÉNARD (C.), note sous Cass. Soc. 11 février 2009, n°08-60440, Dr. Ouvrier 2009, n°732, pp. 346-348

MÉNARD (C.), note sous Cass. Soc. 21 octobre 2008, n°08-60008, Dr. Ouvrier 2009, n°728, pp. 131-134

MÉNARD (C.), note sous Cass. Soc. 29 octobre 2010, n°09-67969, Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-60451, 09-72856, Cass. Soc. 14 décembre 2010, n°10-60221, Dr. Ouvrier 2011, n°752, pp. 197-203

MESMIN (O.), note sous CAA Douai, 1^{ère} chambre, 30 mars 2006, Société Espace Expansion, « Élections des délégués de site », JCP S n°41, 10 octobre 2006, 1796

MESTRE (J.), FAGES (B.), note sous Cass. Soc. 7 décembre 2005, n°04-44594, « Le sort des engagements unilatéraux précédemment souscrits par un employeur lors du transfert d'une entité économique autonome », RTD Civ., 2006, p. 765

METZGER (C.), note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-20069, 12-29354, 13-17445, 13-16750, 13-14608, « Précisions sur les conséquences d'une modification dans la situation juridique de l'employeur sur l'appréciation de la représentativité syndicale », JCP G n°17, 28 août 2015, 512

MILCHIOR (R.), PUJOL (É.), note sous CJUE, 15 janvier 2014, *Aff. C-176/12* « Exclusion du calcul des effectifs de certains contrats aidés et invocabilité par des personnes privées des principes issus de la Charte des droits fondamentaux », JCP S n°14, 8 avril 2014, 1140

MORAND (M.), note sous Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-23609, « Comité d'entreprise – Transfert des mandats et critères d'autonomie », JCP S n°6, 7 février 2012, 1060

MOREAU (M.-A.), note sous Cass. Soc. 14 février 2001, n°99-60355, « La représentation des salariés travaillant en France pour le compte d'une société établie à l'étranger », Dr. Soc. 2001, pp. 639 et s.

- MORELLI (N.)**, note sous Cass. Soc. 22 juin 2011, n°09-69021, « Confusion d'activités, d'intérêts et de direction : la notion se précise », *BMIS*, 2011, n°11, pp. 906-910
- MORIN (C.)**, note sous Cass. Soc. 20 octobre 1999, n°98-60398, « L'incompatibilité du groupe de sociétés et de l'unité économique et sociale », *JCP E* n°25, 22 juin 2000, 985
- MORIN (M. -L.)**, rapport « L'unité économique et sociale : personnalité morale et qualité d'employeur », *Dr. Ouvrier* 2009, n°728, pp. 117 et s.
- MORIN (M.-L.)**, com. sous Cass. Soc. 11 avril 2012, n°11-21609, « Effectif de l'entreprise (suite) : la Charte européenne des droits fondamentaux peut-elle avoir un effet direct ? », *Dr. Ouvrier* 2012, n°772, pp. 694-705
- MORIN (M.-L.)**, note sous Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60246, « La représentativité des syndicats dans l'entreprise pendant la période transitoire de la loi du 20 août 2008 », *Dr. Soc.* 2010, pp. 548-556
- MORIN (M.-L.)**, note sous Cass. Soc. 11 janvier 2006, n°04-46201, « Les conditions de la sauvegarde de compétitivité », *Sem. Soc. Lamy* 2006, n°1244, pp. 12-15
- MORIN (M.-L.)**, note sous Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43875, « L'unité économique et sociale : personnalité morale et qualité d'employeur », *Dr. Ouvrier* 2009, n°728, pp. 117-125
- MORIN (M.-L.)**, note sous Cass. Soc. 26 mars 2002, n°00-17231, « Pluralisme syndical et révision des accords collectifs », *Dr. Soc.* 2002, pp. 617-620
- MORIN (M.-L.)**, rapp. Cass. Soc. 12 octobre 2006, n°05-15069, « L'affaire Crédit Agricole – questions sur le processus de négociation et de définition de la branche d'activité », *Sem. Soc. Lamy* 2006, n°1280, pp. 5-9
- MORIN (M.-L.)**, rapp. sous Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°09-60011, « La loi 2009-789 du 20 août 2008 : premières précisions de la Cour de cassation sur le droit syndical », *Dr. Soc.* 2009, pp. 950-960.
- MORIN (M.-L.)**, note sous Cons. Const. 6 novembre 1996, n°96-383 DC, « Le conseil constitutionnel et le droit à la négociation collective », *Dr. Soc.* 1997, pp. 25 et s.
- MORVAN (P.)**, « La mise à mort du motif économique du licenciement tiré de la cessation d'activité d'une filiale. À propos de l'arrêt Goodyear du 1^{er} février 2011 », *JCP S* n°9, 1^{er} mars 2011, act. 79
- MORVAN (P.)**, note Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-26414, « Plans de départs volontaires », *JCP S* n°38, 17 septembre 2009
- MORVAN (P.)**, note sous Cass. Soc. 14 octobre 2015, n°14-14339, CE 7 décembre 2015, n°386582, 386604, 386927, « Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements », *JCP S* n°5, 9 février 2016, 1048
- MORVAN (P.)**, note sous Cass. Soc. 15 février 2006, n°04-43282, 04-47667, « Périmètre de l'obligation de réintégration après l'annulation d'un licenciement pour absence ou insuffisance du PSE », *JCP S* n°10, 7 mars 2006, 1180
- MORVAN (P.)**, note sous Cass. Soc. 18 février 2014, n°12-18029, « Transmission des offres de reclassement en provenance de la commission territoriale de l'emploi », *JCP S* n°22, 6 juin 2014, 1228
- MORVAN (P.)**, note sous Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, « Coemploi et licenciement économique dans les groupes de sociétés : des liaisons dangereuses », *JCP S* n°6, 8 février 2011, 1065
- MORVAN (P.)**, note sous Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n°10-30045, « La mort du motif économique de licenciement tiré de la cessation d'activité d'une filiale d'un groupe », *BMIS* 2011, n°3, pp. 215-219
- MORVAN (P.)**, note sous Cass. Soc. 23 octobre 2007, n°06-45289, « Transfert d'entreprise : existence d'une entité économique autonome dont l'identité est préservée », *JCP S* n°16, 15 avril 2008, 1232
- MORVAN (P.)**, note sous Cass. Soc. 24 septembre 2014, n°12-16991, « Ordre des licenciements et appréciation par l'employeur des qualités professionnelles », *JCP S* n°51, 16 décembre 2014, 1482
- MORVAN (P.)**, note sous Cass. Soc. 27 mai 2009, n°08-40393, « Transfert d'entreprise : à propos de la notion d'entité économique autonome », *JCP S* n°31, 28 juillet 2009, 1356

MORVAN (P.), note sous Cass. Soc. 28 février 2007, n°06-60171 – Avis 15 janvier 2007, 0070002P, « Élections professionnelles : salariés mis à disposition et institutions représentatives du personnel », JCP S n°16 17 avril 2007, 1272

MORVAN (P.), note sous Cass. Soc. 30 juin 2004, n°02-42672, JCP E n°5, 17 février 2005, 276

MORVAN (P.), note sous Cass. Soc. 30 septembre 2013, n°12-13439, « Extension contractuelle du périmètre de reclassement », JCP S n°50, 10 décembre 2013, 1478

MORVAN (P.), note sous CJUE 6 mars 2014, *Aff. C-458/12*, « Autonomie de l'entité économique transférée au sein d'un groupe de sociétés », RJS 2014, pp. 435 et s.

MORVAN (P.), note sous Cass. Soc. 10 février 2009, n°08-40057, « L'obligation irréaliste de reclassement extérieur et les commissions paritaires de l'emploi fantômes », JCP S n°23, 2 juin 2009, 1235

MOULY (J.), note sous Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-11906 à 13-11909, « Validité d'une clause de mobilité géographique prévue pour la France entière », Dr. Soc. 2014, pp. 857-858

N

NADAL (S.), note sous Cass. Soc. 12 octobre 2006, n°05-15096, « La branche défigurée ? (À propos de l'arrêt Crédit Agricole », RDT 2007, pp. 188 et s.

NEAU-LEDUC (C.), note sous Cass. Soc. 19 septembre 2007, n°06-60199, « Confirmation : l'UES n'est pas relative », BMIS 2008, n°1, pp. 10-12

NICOD (C.), note sous Cass. Soc. 14 février 2001, n°99-60355, « Toute société étrangère qui emploie des salariés en France doit appliquer les lois sur la représentation du personnel », D. 2001, p. 2171

NICOD (C.), note sous Cass. Soc. 29 octobre 2010, n°09-60484, « Quel cadre pour la désignation du représentant de la section syndicale dans les entreprises composées d'établissements distincts », RDT 2011, pp. 50-52

O

ORSONY (G.), note sous CE 22 octobre 2004, n°245154, Dr. Adm. 2005, p. 269

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, « L'intangibilité du périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale », RDT 2011, pp. 255-257

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-60168, 10-17653, « Mode de décompte des suffrages pour mesurer l'audience électorale des syndicats », RDT 2011, pp. 189-190

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 2 mars 2011, n°09-60483, « Le juge judiciaire est compétente pour statuer sur la validité d'un accord déterminant les établissements distincts pour les délégués du personnel », RDT 2011, p. 326-327

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°11-10601, « Désignation d'un délégué syndical : mesure de l'audience individuelle des candidats aux élections professionnelles », RDT 2011, p. 716

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 29 février 2012, n°11-13748, « L'appréciation des critères légaux de représentativité », RDT 2012, p. 299

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-60231, « Protocole préélectoral : conséquences de l'absence de majorité », RDT 2012, pp. 639-640

ORNANO (P.-H.), note sous Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-26659, « Du bon déroulement des opérations électorales », JCP S n°46, 13 novembre 2012, 1486

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « Mesure de l'audience électorale des syndicats : non prise en compte des résultats obtenus aux élections partielles », RDT 2013, pp. 418-419

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-16210, « Droit d'opposition, quelle majorité ? », RDT 2013, p. 641

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°12-12712, « La reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale », RDT 2014, p. 276

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°12-29984, « Appréciation dans le temps des critères de la représentativité syndicale », RDT 2014, pp. 127-128

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 17 décembre 2014, « Aménagement conventionnel de la durée des mandats en cours à la suite d'un transfert », RDT 2015, pp. 201-202

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60726, « Les syndicats habilités à désigner un représentant syndical au comité d'entreprise », RDT 2016, p. 49

ODOUL-ASOREY (I.), note sous Cass. Soc. 28 octobre 2015, n°14-16043, « Obligation de convoquer tous les syndicats représentatifs à la négociation d'un accord collectif de substitution », RDT 2016, pp. 50-51

P

PAGNERRE (Y.), note sous Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-16210, « Exercice du droit d'opposition : la moitié des voix plus une », JCP S n°49, 3 décembre 2013, 1468

PAGNERRE (Y.), note sous Cass. Soc. 12 avril 2012, n°11-12916, « Conditions de désignation d'un délégué syndical autre qu'un candidat ayant obtenu 10% des suffrages exprimés », JCP S n°26, 26 juin 2012, 1288

PAGNERRE (Y.), note sous Cass. Soc. 20 mars 2013, n°12-11702, « Pas d'exclusion de l'éligibilité par voie de protocole préélectoral », JCP S n°29, 16 juillet 2013, 1304

PAGNERRE (Y.), note sous Cass. Soc. 24 mai 2016, n°15-20168, Cass. Soc. 31 mai 2016, n°15-21175, « Périmètre de désignation d'un délégué syndical et d'un représentant de section syndicale », JCP S n°30-33, 2 août 2016, 1280

PAGNERRE (Y.), note sous Cass. Soc. 25 novembre 2015, n°14-29850, « Incidences de la pluralité de CHSCT au sein d'un établissement distinct sur l'éligibilité des salariés », JCP S n°4, 2 février 2016, 1039

PAGNERRE (Y.), note sous Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-26457, « Choix du délégué syndical : des règles d'ordre public absolu », JCPS S n°30, 23 juillet 2013, 1316

PAGNERRE (Y.), note sous Cass. Soc. 29 octobre 2010, n°09-60484, « Pas de représentant de section syndicale central », JCP S n°1-2, 11 janvier 2011, 1011

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 11 avril 2012, n°11-21609, « Conformité de l'article L. 1111-3 à la charte sociale ? » CSBP 2012, n°242, pp. 199-200

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°10-30219, CSBP 2012, n°245, pp. 313-314

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, CSBP 2013, 250, p. 85

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-25433, CSBP 2012, p. 388

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, « Du bon usage du coemploi », CSBP 2011, n°228, pp. 75-77

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-60353, « La notion d'unité économique et sociale ou application en droit du travail de la logique floue du droit », CSBP 2000, n°123, pp. 703-704

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 18 mai 2011, n°09-42232, CSBP 2011, n°232, pp. 205-206

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 26 mai 2004, n°03-60358 et 03-60125, « Élections et calcul de l'effectif de l'entreprise », CSBP 2004, n°163, pp. 306-363

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°10-27134, CSBP 2011, n°236, p. 333

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, « Établissement distinct et pouvoir de statuer sur les réclamations », CSBP 2003, n°149, pp. 174-175

PANSIER (F.-J.), note sous Cass. Soc. 8 décembre 2004, n°03-60508, « Comité d'entreprise, nombre de membres et impact de la décision de l'inspecteur du travail », CSBP 2005, n°168, pp. 105-108

PANSIER (F.-J.), obs. sous Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15776, « Qui est le débiteur du reclassement des salariés ? », Cah. Soc. n°219, p. 104

PASSERONE (Th.), note sous Cass. Soc. 15 octobre 2013, n°12-22911, « Présence de clauses extérieures au champ de la négociation collective : maintien de la qualification de l'accord collectif », JCP S n°23, 10 juin 2014, 1238

PÉCAUT-RIVOLIER (L.), note sous Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60426, 09-60429, « La représentativité syndicale à la française n'est pas contraire aux textes européens », Dr. Soc. 2010, pp. 547-650

PÉCAUT-RIVOLIER (L.), note sous Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-60278, Dr. Soc. 2010, pp. 861-863

PÉCAUT-RIVOLIER (L.), note sous Cass. Soc. 29 février 2012, n°11-13748, « Critères de la représentativité des syndicats », Dr. Soc. 2012, pp. 529-532

PÉCAUT-RIVOLIER (L.), obs. sous Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-27441, Dr. Soc. 2012, pp. 211-212

PÉCAUT-RIVOLIER (L.), rapp. sous Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60838, « Le périmètre de l'établissement distinct permettant la désignation des délégués syndicaux », Sem. Soc. Lamy 6 juin 2011, n°1495, pp. 5-8

PÉCAUT-RIVOLIER (L.), rapp. Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-60231, « Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral et prorogation des mandats en cours », JCP S n°41, 9 octobre 2012, 1420

PÉLISSIER (J.), note sous Cass. Ass. plén. 8 décembre 2000, n°97-41218 ; D. 2001, p. 1125

PÉLISSIER (J.), note sous Cass. Soc. 11 janvier 2006, n°04-46201, « Réorganisation d'entreprise, sauvegarde de compétitivité et contrôle du juge », D. 2006, pp. 1010-1013

PÉLISSIER (J.), note sous Cass. Soc. 3 mai 2012, n°11-20741, « Défaut de cause économique et absence de nullité », RJS 06/2012, pp. 427-430

PÉLISSIER (J.), note sous Cass. Soc. 7 juin 2006, n°04-45846, « Clause de mobilité : du contrôle des conditions d'exercice au contrôle des conditions de validité », RDT 2006, pp. 313-314

PÉLISSIER (J.), note sous Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, « Ruptures conventionnelles assujetties au droit du licenciement économique », Sem. Soc. Lamy 2011, n°1484, pp. 7-11

PELLETIER (N.), note sous Soc. 16 mai 2013, n°11-25711, « Des limites aux droits des salariés licenciés contre le groupe », BMIS 2013, n°9, pp. 581-583

PENNEAU (A.), note sous Cass. Soc. 15 juin 1988, n°86-42161, « La réintégration dans le groupe après la nullité d'un licenciement, modalités et perspectives », D. 1990, p. 87

PESKINE (E.), note sous Cass. Soc. 10 décembre 2015, n°14-19316 à 14-19474, « Le coemploi est mort, vive le coemploi, À propos de Cass. Soc. 10 décembre 2015, SAS Faytal (Établissement J. Richard Ducros) », Dr. Ouvrier 2016, n°813, p. 177

PESKINE (E.), note sous Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-69485, « L'appréciation des conditions imposant l'établissement d'un PSE : nouvelle terre d'élection pour l'UES ? », RDT 2011, pp. 112-115

PESKINE (E.), note sous Cass. Soc. 16 octobre 2001, n°99-44037, « Groupe et périmètre de réintégration d'un salarié protégé », D. 2002, p. 770

PESKINE (E.), note sous Cass. Soc. 20 décembre 2006, n°05-60340, 05-60380, « Recomposition des collectivités de travail : les réticences de la Cour de cassation », RDT 2007, pp. 399-400

PESKINE (E.), note sous Cass. Soc. 27 mai 2009, n°08-60569, « Désignation d'un délégué syndical et salarié détaché : le syndicat seul juge ? », RDT 2009, pp. 530-531

PESKINE (E.), note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°08-60497, « Unité économique et sociale : qui ne dit mot ne consent pas », RDT 2009, p. 392-393

PETIT (F.), note sous Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60246, 09-60065, « L'application dans le temps de la réforme de la représentativité syndicale », JCP G n°15, 12 avril 2010, 421

- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « La représentativité acquise pour toute la durée du cycle électoral », Dr. Soc. 2013, pp. 374-375
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 13 juillet 2013, n°10-60148, Dr. Soc. 2010, pp. 1133-1134
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°12-29984, « L'appréciation dans le temps des critères de la représentativité », Dr. Soc. 2014, pp. 180-182
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 15 juin 2011, n°10-60392 et 10-60393, « Le représentant des salariés dans les procédures collectives », Dr. Soc. 2011, pp. 1137-1138
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43875, « L'unité économique et sociale n'a pas la personnalité juridique », D. 2009, pp. 986-989
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 16 novembre 2011, n°10-28201, Dr. Soc. 2012, pp. 106-107
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 17 avril 2013, n°12-22699, « La désignation des délégués syndicaux : entre restriction et liberté », Dr. Soc. 2013, pp. 560-561
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-14608, « Les conséquences d'un transfert des contrats de travail sur les mandats syndicaux », Dr. Soc. 2014, p. 486
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 19 février et 27 juin 2002 « Qu'est-ce qu'une institution représentative du personnel ? », Dr. Soc. 2002, pp. 1073 et s.
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 2 mars 2011, n°09-60483, « Élections des délégués du personnel », Dr. Soc. 2011, p. 873
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 20 mars 2013, n°12-11702, « L'aptitude à la fonction de représentant syndical au comité d'entreprise », Dr. Soc. 2013, pp. 472-473
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60410, Cass. Soc. 29 octobre 2010, n°09-60484, « Le représentant de la section syndicale en mal d'implantation », Dr. Soc. 2011, pp. 114-116
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60435, 10-60135, « Les effets de seuils électoraux en matière syndicale depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 », Dr. Ouvrier 2010, n°749, pp. 655-661
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 23 juin 2010, n°09-60438, « La localisation des adhérents de la section syndicale : entreprise ou établissement ? », Dr. Soc. 2010, pp. 1135-1136
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-60400, « L'option de vote des salariés mis à disposition », Dr. Soc. 2010, pp. 826-831
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 26 mars 2002, n°00-17231, « De la négociation à la conclusion d'un avenant portant révision d'un accord collectif », D. 2002, pp. 3231-3235
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°10-27134, Dr. Soc. 2012, pp. 99-100
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-26659 ; Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-25433 ; Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-27490, « La négociation du périmètre de l'établissement distinct », Dr. Soc. 2013, pp. 71-73
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 27 février 2013, n°12-15807, « Le choix des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2013, pp. 468-469
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 28 novembre 2012, n°12-13628, « Le périmètre d'appréciation des résultats électoraux en vue de la désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2013, pp. 185-186
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-60219, « La détermination du nombre de CHSCT dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés », Dr. Soc. 2011, pp. 1308-1309
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 29 juin 2011, n°10-19921, « Désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2011, pp. 1128-1129
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 29 juin 2011, n°10-60394, « Liberté de choisir un délégué syndical », Dr. Soc. 2011, pp. 1129-1130
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-26457, « Le sort des désignations syndicales obtenues par tolérance », Dr. Soc. 2013, pp. 651-652
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-60262, « Le périmètre d'appréciation des résultats électoraux en vue de la désignation d'un délégué syndical », Dr. Soc. 2013, pp. 653-654
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 3 mars 2010, n°09-60283, « Affiliation à une confédération syndicale », Dr. Soc. 2010, pp. 722-723

- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 30 mars 2010, n°08-21199, « Quelle représentativité au niveau du groupe ? », Dr. Soc. 2010, pp. 865-866
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-16049, Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°11-60093, « Qui est habilité à négocier le protocole d'accord préélectoral ? », Dr. Ouvrier 2015, n°766, p. 356-361
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 31 mai 2011, n°10-25688, « Le périmètre de désignation du représentant de la section syndicale », Dr. Soc. 2011, p. 1131
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°08-60468, « Qui est éligible au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. Soc. 2009, pp. 543-547
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 5 avril 2011, n°10-18733, Dr. Soc. 2011, p. 872
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-72856 et 09-60451, « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Soc. 2011, pp. 414-422
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-60169, Dr. Soc. 2011, pp. 338-339
- PETIT (F.)**, note sous Cass. Soc. 8 décembre 2010, n°10-60087, « La composition du collège électoral chargé d'élire les représentants du personnel auprès du CHSCT », Dr. Soc. 2011, pp. 227-228
- PETIT (F.)**, obs. sous Cass. Soc. 16 janvier 2008, n°06-60286, « L'unité économique et sociale peut-elle accueillir un CHSCT ? », Dr. Soc. 2008, pp. 560-565
- PETIT (F.)**, obs. sous Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-14917, « L'abandon de la condition d'unanimité pour la conclusion d'un accord de réduction ou de prorogation des mandats », Dr. Soc. 2015, pp. 378-378
- PETIT (F.)**, obs. sous Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-60168, 10-17653, Dr. Soc. 2011, pp. 640-641
- PETIT (F.)**, obs. sous Cass. Soc. 6 octobre 2011, n°11-60035, Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-21752, « Les conditions de négociation, de conclusion et de contestation du protocole d'accord préélectoral », Dr. Soc. 2011, pp. 1313-1315
- PICCA (G.)**, concl. sous Cass. Ass. plén. 15 novembre 1985, n°82-41510, 82-40301, Dr. Soc. 1986, pp. 1-7
- PICCA (G.)**, concl. sous Cass. Soc. 12 juin 1986, n°84-43601, Dr. Soc. 1986, pp. 605 et s.
- PICCA (G.)**, note sous Cass. Soc. 17 mai 1995, n°94-10535, 94-10536, « Cour de cassation et les plans sociaux », JCP E n°27 27 juillet 1995, 478,
- PICCA (G.)**, note sous Cass. Soc. 5 avril 1995, Sté Thomson Tubes et Displays (Vidéocolor) c/Mme Steenhoute, et Cass. Soc. 5 avril 1995, ST TRW REPA c/ Mme Mabon « Motif économique et « délocalisations » d'entreprises », JCP E n°31, 3 août 1995, 709
- POCHET (P.)**, note sous CJCE 14 avril 1994, n°C-392/92, « CJCE : l'apport de l'arrêt Schmidt à la définition du transfert d'une entité économique », Dr. Soc. 1994, pp. 931 et s.
- PRÉTOT (X.)**, note sous Cass. Ass. plén. 16 mars 1990, n°85-44518, 86-40686, Dr. Soc. 1990, pp. 416 et s.
- PUGEAULT (S.)**, note sous Cass. Soc. 25 juin 2002, n°01-43467, 01-43477 à 01-43499, « L'application de l'article L. 122-12 du Code du travail aux services publics administratifs » AJDA 2002, n°9, pp. 695-700
- PUIGELIER (C.)**, note sous Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, n°09-40421, « Licenciement pour motif économique : date d'appréciation des possibilités de reclassement », JCP S n°29, 20 juillet 2010, 1311
- PUIGELIER (C.)**, note sous Cass. Soc. 2 avril 2014, n°12-19573, « Licenciement pour motif personnel- Refus d'une nouvelle affectation : la faute grave en débat », JCP S n°29, 22 juillet 2014, 1310
- PUIGELIER (C.)**, note sous Cass. Soc. 7 mars 2000, Gaz. Pal., 18 août 2001, n°230, p. 30
- PUIGELIER (C.)**, note sous Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-14650, « Convocation à un entretien préalable, mentions obligatoires », JCP S n°45, 25 octobre 2011, 1484

Q - R

- QUESTIAUX (N.)**, concl. sous CE 29 juin 1973, n°77982, Rev. Crit. DIP 1974, pp. 334 et s.
- RADÉ (C.)**, note Cons. Const. 29 avril 2011, n°2011-122, QPC, « Le principe d'égalité et les politiques d'emploi catégorielles », Constitutions 2011, pp. 373 et s.
- RADÉ (C.)**, note sous Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-44454, Dr. Soc. 2010, pp. 478-479
- RADÉ (C.)**, note sous Cass. Soc. 13 janvier 2009, n°06-45562, Dr. Soc. 2009, pp. 614-615
- RADÉ (C.)**, note sous Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°12-29984, « L'appréciation des critères de la représentativité syndicale », Dr. Soc. 2014, pp. 84-86
- RADÉ (C.)**, note sous Cass. Soc. 21 janvier 2009, n°07-43452, « Variations autour de la justification des atteintes au principe à travail égal, salaire égal », Dr. Soc. 2009, pp. 399-409
- RADÉ (C.)**, note sous Cass. Soc. 26 novembre 2002, n°00-41633, Dr. Soc. 2003, pp. 237-29
- RADÉ (C.)**, note sous Cass. Soc. 28 mai 2015, n°14-13166, « Le secteur géographique : "La carte et le territoire" », Lexbase Hebdo, Éd. Sociale, 2014, n°616
- RADÉ (C.)**, note sous Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-41412, « Affectation exceptionnelle d'un salarié », Dr. Soc. 2010, pp. 470-472
- RENNES (P.)**, note sous Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-25433, n°11-27490, Dr. Ouvrier 2013, n°777, pp. 282-286
- RENNES (P.)**, note sous Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-60231, Dr. Ouvrier 2012, n°774, pp. 31-37
- ROBERT (J.-H.)**, note sous Cass. Crim. 22 janvier 2013, n°12-90065, « À l'école des sex-shops », Dr. Pénal, 2013, pp. 41-42.
- ROBIN-OLIVIER (S.)**, note sous CJCE 6 mars 2014, *Aff. C-458/12* et CJUE 18 juillet 2013, *Aff. C6426/11*, « Chronique Politique Sociale de l'Union européenne : Transferts d'entreprises : une jurisprudence à contre-sens », RTDE 2014, pp. 525-530
- RODIÈRE (P.)**, note CA Paris 9 février 2006, « Sur quelques distorsions de la négociation de branche », Sem. Soc. Lamy 2007, n°1297, pp. 17-21
- RODIÈRE (P.)**, note sous CJUE 15 janvier 2014, *Aff. C176/12* « Un droit, un principe, finalement rien », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1618, pp. 11-14
- ROLLET-PERRAUD (C.)**, concl. CAA Versailles 21 octobre 2014, n°14 VE02408, 14VE02409, « Le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1653, pp. 13-15

S

- SACHS (T.)**, note sous CE 8 avril 2013, n°348559, « Le Conseil d'État et le motif de la cessation d'activités de l'entreprise : emprunt ou travestissement », RDT 2013, pp. 406-409
- SAINT JOURS (Y.)**, note sous Cass. Soc. 17 mai 1995, n°94-10535, 94-10536, JCP E n°31-35, 3 août 1995, 710
- SAINT JOURS (Y.)**, note sous Cass. Soc. 25 juin 2002, n°01-43676, Dr. Ouvrier 2003, n°659, pp. 253-255
- SAINT-JOURS (Y.)**, note sous Cass. Soc. 8 octobre 1987, n°84-41902, D. 1988, pp. 57
- SAINTOURENS (B.)**, note sous CA Rouen Ch. Soc. 22 mars 2005, n°04/02545, Bull. Joly Sociétés 1^{er} février 2006, n°2, p. 192
- SAINTOURENS (B.)**, note sous Cass. Soc. 24 avril 2003, n°01-60876, « La définition de l'établissement distinct, cadre de désignation du délégué syndical », BMIS 2003, n°7, pp. 780-783
- SAINTOURENS (B.)**, note sous Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, « Plan de sauvegarde de l'emploi : incidence de la structure juridique de l'entreprise et du mode de rupture des contrats de travail », BMIS 2011, n°6, pp. 514-519
- SALGADO (M.)**, note sous Cass. Soc. 7 mai 2002, « Critères de reconnaissance de l'unité économique et sociale », JCP E n°47, 21 novembre 2002, 1688

- SANTORO (G.)**, note sous Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n°10-30045, « L'information et la consultation relatives aux licenciements économiques dans les groupes multinationaux », *Dr. Soc.* 2011, pp. 952-963
- SARAMITO (F.)**, note sous Cass. Soc. 27 octobre 1999, n°98-40769, 98-40783, *Dr. Ouvrier* 2003, n°664, pp. 489-492
- SAURET (A.)**, note sous Cass. Soc. 29 octobre 1996, n°92-43680, « L'individualisation des salaires en question ? », *JCP E* n°3, 16 janvier 1997, 204
- SAVATIER (J.)**, CA Lyon 11 mai 1983, Sté Vidéocolor C/102 salariés et ASSEDIC de la région lyonnaise et de l'Isère « Délocalisations d'activités et cause réelle et sérieuse de licenciement », *Dr. Soc.* 1993, pp. 646 et s
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Crim 24 mai 1973, n°71-93051, *D.* 1973, p. 599
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 10 octobre 2000, n°99-60235, *Dr. Soc.* 2001, p. 104
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 15 mai 1991, n°90-60392, CE 15 mai 1991, n°84840 « Reconnaissance et perte de la qualité d'établissement distinct au regard du droit des comités d'entreprise », *Dr. Soc.* 1992, pp. 39-44
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43875, *Dr. Soc.* 2009, pp. 500-503
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°98-44647, « La cessation d'activité de l'entreprise, motif économique de licenciement », *Dr. Soc.* 2001, pp. 413-416
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 17 décembre 2003, n°02-60445, *Dr. Soc.* 2004, pp. 323-325
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-60353, *Dr. Soc.* 2000, pp. 1037-1039
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 19 mai 1998, n°95-45637, 96-41. 839, *Dr. Soc.* 1998, pp. 711-712
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 21 janvier 1997, n°95-60992, « Problèmes posés par la reconnaissance d'une unité économique et sociale », *Dr. Soc.* 1997, pp. 347-351
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 23 janvier 1990, n°86-14947, « L'action en justice d'un comité de groupe en contestation de la cession d'une filiale », *Dr. Soc.* 1990, pp. 322-327
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 23 mai 2000, n°99-60009, *Dr. Soc.* 2000, p. 857
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 24 novembre 2004, n°03-60112, *Dr. Soc.* 2005, p. 232
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 24 septembre 2008, n°06-45579, « À propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière d'harcèlement moral », *Dr. Soc.* 2009, pp. 57-63
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 26 janvier 2005, n°04-60192, *Dr. Soc.* 2005, p. 479
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60802, *Dr. Soc.* 2003, p. 451-452
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 3 juillet 1985, n°85-60060, *Dr. Soc.* 1986, p. 18
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 8 décembre 2000, n°99-60381, *Dr. Soc.* 2001, pp. 326-327
- SAVATIER (J.)**, note sous Cass. Soc. 8 octobre 1987, n°84-41902, *Dr. Soc.* 1988, p. 141
- SAVATIER (J.)**, note sous CE 29 juin 1973, n°77982, *Dr. Soc.* 1974, p. 42
- SAVATIER (J.)**, obs. Cass. Civ. 2^o 22 juillet 1968, Bull. n°221, *Dr. Soc.* 1969, p. 49
- SAVATIER (J.)**, obs. sous Cass. Soc. 2 octobre 2001, n°00-60170, *Dr. Soc.* 2001, pp. 1129-1130
- SAVATIER (J.)**, Obs. sous Cass. Soc. 21 septembre 2005, n°03-44810, *Dr. Soc.* 2006, p. 105
- SAVATIER (J.)**, obs. sous Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60234, *Dr. Soc.* 2006, p. 468
- SAVATIER (J.)**, obs. sous Cass. Soc. 28 janvier 2009, n°07-45. 481, *Dr. Soc.* 2009, pp. 497-498
- SAVATIER (J.)**, obs. sous Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, *Dr. Soc.* 2003, pp. 453-458
- SAVATIER (J.)**, obs. sous Cass. Soc. 3 juin 1964, *Dr. Soc.* 1964, p. 638
- SAVATIER (J.)**, obs. sous Cass. Soc. 31 janvier 2001, n°99-60378, *Dr. Soc.* 2001, p. 455
- SAVATIER (J.)**, obs. sous Cass. Soc. 7 décembre 2005, n°04-44594, *Dr. Soc.* 2006, p. 232
- SAVATIER (J.)**, obs. sous Cass. Soc. 7 mars 2001, n°99-60442, *Dr. Soc.* 2001, pp. 569-570
- SÉBILLE (L.)**, note sous CHG Nancy, 22 mars 2013, n°657, « Identification des situations de co-emploi », *JCP S* n°20, 20 mai 2014, 1199
- SERVERIN (E.)**, note sous Com. 3 juillet 2012, n°11-18026, « La longue route de la liquidation de la SARL Sodimédical », *RDT* 2012, p. 574-578

- SIGNORETTO (F.)**, note sous Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-26659, « Établissement distinct : maintien du périmètre déterminé lors du précédent scrutin », RDT 2013, pp. 46-47
- SIMONNEAU (D.)**, note sous Cass. Soc. 11 février 2015, n°13-23573, « Le “groupe de permutableté”, espace du périmètre de l’obligation de reclassement », JCP S n°16, 21 avril 2015, 1143
- SOURIAC (M.-A.)**, note sous Cass. Soc. 12 octobre 2006, n°05-15096, « Loyauté dans la négociation collective : le juge se désengage », RDT 2007, pp. 186-187
- SOURIAC-ROTCILD (M.-A.)**, note sous Cass. Soc. 1^{er} décembre 1993, n°90-42962, D. 1994, p. 314
- SQUIRE (C.)**, note sous Cass. Soc. 24 septembre 2014, n°12-16.991, « L’appréciation des qualités professionnelles en tant que critère d’ordre des licenciements : les limites du pouvoir de l’employeur fixées par le juge », RDT 2014, pp. 756-759
- STRUILLOU (Y.)**, concl. Sous CE 20 mars 2009, n°312258, « Procédure de licenciement des salariés protégés », Dr. Soc. 2009, pp. 711-720.
- STRUILLOU (Y.)**, note sous Cass. Soc. 27 février 2013, n°12-15807, 12-17221, 12-12828, « Désignation d’un délégué syndical. Choix en dehors des candidats ayant recueilli 0 % des voix », RJS 05/2013, pp. 283-284

I

- TAURAN (Th.)**, note sous Cass. Civ. 2^e, 14 janvier 2010, n°09-11450, « Cotisations AT : implantation distincte + activité propre = établissement distinct », JCP S n°7, 16 février 2013, 1073.
- TISSANDIER (H.)**, note sous Cass. Soc. 18 janvier 2006, n°03-45422, « Négociation collective et différences de traitement entre salariés », RDT 2006, p. 38
- TISSANDIER (H.)**, note sous CJUE 21 octobre 2010, *Aff. C-242/09, Albron catering BV*, « Transfert d’entreprise et groupe de sociétés : la reconnaissance de « l’employeur non contractuel » », RDT 2011, pp. 35-38
- TISSANDIER (H.)**, note sous CJUE 9 septembre 2015, *Aff. C-160/14*, « Transfert d’entreprises : une interprétation large de l’exigence d’identité des activités », RJS 02/2016, p. 16
- TOURREIL (J.-E.)**, note sous Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, « Des élections partielles ne peuvent pas modifier l’appréciation de la représentativité d’un syndicat », JSL 2013, n°340
- TOURREIL (J.-E.)**, note sous Cass. Soc. 2 décembre 2003, n°01-47010, « Statut social applicable dans une UES : en l’absence d’accords collectifs communs chaque société conserve son autonomie », JSL 2004, n°137, pp. 13-14
- TOURREIL (J.-E.)**, note sous Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-45. 656, « La notion de groupe constituant le périmètre de reclassement est distincte de celle tirée du droit des sociétés », JSL 2009, n°260, pp. 11-13
- TOURREIL (J.-E.)**, note sous Cass. Soc. 26 mai 2004, n°02-60935, « Les nouvelles élections font cesser les mandats en cours », JSL 2004, n°148, pp. 14-16
- TOURREIL (J.-E.)**, note sous Cass. Soc. 28 mars 2000, n°98-21870, « Vers l’annulation du plan social en l’absence de mesures préalables de réduction de temps de travail », JSL 2000, n°57, pp. 16-18
- TOURREIL (J.-E.)**, note sous Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-20232, « L’action en reconnaissance d’une UES est toujours susceptible d’appel », JSL 2012, n°317, pp. 16-17
- TOURREIL (J.-E.)**, note sous Cass. Soc. 9 mars 2004, n°01-46780, Cass. Soc. 16 mars 2004, n°01-44477, « Appréciation du motif économique en cas de cessation temporaire d’activité ou de fermeture d’établissement », JSL 2004, n°147, pp. 13-15
- TRICOIT (J.-Ph.)**, note sous Cass. Soc. 11 avril 2012, n°11-21609, « Mise en place des IRP : des exclusions de l’effectif de l’entreprise à l’épreuve du droit européen », JCP S n°27, 3 juillet 2012, 1301
- TRICOIT (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 3 novembre 2011, n°10-11820, « Mise en œuvre d’un transfert conventionnel de salariés », JCP S n°9, 29 février 2012, 1098

U-V

URBAN (Q.), note sous Cour d'appel de Caen, 21 septembre 1999 « Piercing the veil » (percer le voile), Dr. Soc. 2000, pp. 385-390

VACCARO (F.), comm. Cass. Soc. 28 novembre 2007, n°06-40489, « Cadre d'appréciation des difficultés économiques : Vidéoclor à rebours... », Sem. Soc. Lamy 7 2008, n°1335, pp. 94-96

VATINET (R.), note sous Cass. Soc. 10 juillet 2002, n°00-45135, « Les conditions de validité des clauses de non-concurrence : l'imbroglio », Dr. Soc. 2002, pp. 949-954

VATINET (R.), note sous Cass. Soc. 21 septembre 2005, n°03-44810, « Conditions de l'assistance du salarié par un conseiller extérieur et indemnisation du licenciement irrégulier d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté », JCP S n°20, 8 novembre 2005, 1320

VATINET (R.), note sous Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60284, « Incompatibilité entre les notions d'unité économique et sociale et de groupe. », JCP S n°14, 4 avril 2006, 1281

VERKINDT (P.-Y.), comm. sous Cass. Soc. 4 décembre 2007, n°05-46073, « Licenciement pour motif économique : reclassement au sein d'un groupe international », JCP S n°13, 25 mars 2008, 1186

VERKINDT (P.-Y.), note sous Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-11042, « Modification de la rémunération et licenciement pour motif économique », JCP S n°8, 21 février 2012, 1085

VERKINDT (P.-Y.), note sous Cass. Soc. 29 octobre 2008, n°07-43578, « Le représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Dr. Soc. 2009, pp. 181-184

VERKINDT (P.-Y.), note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-42. 381, « De nouvelles précisions sur l'obligation de reclassement et de délimitation du secteur d'activité de l'entreprise membre d'un groupe », JCP S n°18, 28 avril 2009, 1190

VERKINDT (P.-Y.), note sous Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-42381, « Licenciement pour motif économique : de nouvelles précisions sur l'obligation de reclassement et la délimitation du secteur d'activité de l'entreprise membre d'un groupe », JCPS S n°28, 28 avril 2009, 1190

VERKINDT (P.-Y.), sous Cass. Soc. 15 juin 2005, n°03-48094, « Réintégration de salariés licenciés pour motif économique : la Cour de cassation prend position », JCP S n°2, 5 juillet 2005, 1035

VERNAC (S.), note sous CJCE 10 septembre 2009, *Aff. C. n°44/08, AKAVAN Erityisalojen Keskusliitto AEK Ry e. a. c/ Fujitisu Siemens Computers Oy*, « L'information et la consultation des représentants des travailleurs lors de la restructuration d'un groupe », RDT 2010, pp. 285 et s.

VERNAC (S.), note sous Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-27266 à 14-27946 ; Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°15-15481 015-1545 ? Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-26541, « L'avenir sauvegardé du coemploi », RDT 2016, pp. 560-565

VIALETES (M.), rapp. sous CE 11 octobre 2010, n°327660, Lebon, « Les nouvelles règles de représentativité syndicale à la SNCF », Dr. Soc. 2011, pp. 186-195

VOLOIR (A.-B.), **AKNIN (F.)**, note sous Cass. Soc. 23 juin 2009, n°07-45668, « Notion de secteur d'activité du groupe dans lequel doivent être appréciées les difficultés économiques », JCP E n°47, 19 novembre 2009, 2098

W-X-Y-Z

WAGNER (E.), note sous Ass. plén. 16 mars 1990, n°89-45730, 86-44519, 86-44686, Dr. Ouvrier 1990, n°501, pp. 317-318

WAQUET (Ph.) note sous Cass. Soc. 6 mars 2007, n°05-42271, « Licenciement économique : sauvegarde de la compétitivité », RDT 2007, p. 312

WAQUET (Ph.), note sous Cass. Soc. 10 juillet 2007, n° 04-40332, « Application volontaire de l'article L. 122-12 du Code du travail et unité économique et sociale », RDT 2007, p. 584

WAQUET (Ph.), note sous Cass. Soc. 13 novembre 2007, n°06-41512, 06-41800, « Transfert d'une entité économique autonome, perte d'identité », RDT 2008, p. 35

- WAQUET (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 15 novembre 2006, n°04-48672, « Contrat de chantier et licenciement économique »; RDT 2007, p. 34
- WAQUET (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-13976, 98-18037, « Libres propos sur l'externalisation », Sem. Soc. Lamy 2000, n°999, pp. 7-9
- WAQUET (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 18 septembre 2007, n°06-42401, 05-4496, « Difficultés économiques, réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, et motifs étrangers à ceux prévus par l'article L. 321-1 C. trav. », RDT 2007, p. 654
- WAQUET (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 21 décembre 2006, n°05-42886, RDT 2007, p. 104
- WAQUET (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 23 mai 2007, n°05-45114, 06-40233, « Licenciement pour motif économique et sauvegarde de la compétitivité », RDT 2007, p. 456
- WAQUET (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 28 novembre 2006, n°04-48798, « Contenu du plan de sauvegarde de l'emploi », RDT 2007, pp. 103-104
- WAQUET (Ph.)**, note sous Cass. Soc. 9 mai 2006, n°05-40.554, « Détermination du secteur d'activité d'un groupe », RDT 2006, pp. 98-99
- WEISSMAN (R.)**, avis sous Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-27266 à 14-27946, « Notion de coemploi dans les groupes : pour une voie alternative », RJS 10/2016, pp. 667-673
- WEISSMANN (R.)**, avis Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°11-21609, « L'article L. 1111-3 ne peut être écarté par le juge judiciaire. », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1640, pp. 11-13
- WEISSMANN (R.)**, note sous Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458, « Ordre des licenciements : cadre d'application », RJS 07/2013, pp. 449-452
- WEISSMANN (R.)**, note sous Cass. Soc. 19 février 2014, n°12-29354, 13-14608, « Les conséquences d'une modification du corps électoral sur la représentativité », Sem. Soc. Lamy 2014, n°1619, pp. 9-13
- YAMBA (G.)**, note sous Cass. Soc. 24 octobre 1995, n°94-40188, D. 1996, p. 634

RAPPORTS

AUROUX (J.), *Les droits des travailleurs, Rapport au président de la république et au Premier ministre*, septembre 1981, Paris, La documentation française, 1982

BARTHÉLÉMY (J.), **CETTE (G.)**, *Refonder le droit social, Mieux concilier protection du travailleur et efficacité économique*, Paris, La documentation française, 2011

BARTHÉLÉMY (J.), **CETTE (G.)**, *Réformer le droit du travail*, Paris, Odile Jacob, 2015

BÉRARD (S.), **KAREL (Y.) (coord.)**, *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise : sociologie des appropriations pratiques d'un nouveau dispositif juridique*, DARES, 2011

BIT, *La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché*, Genève, ATAR, 1974

BOISSONNAT (J.), *Rapport - Le travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob, La documentation française, 1995

CHERTIER (D.-J.), *Pour une modernisation du dialogue social*, La documentation française, mars 2006

COMBREXELLE (J.-D.), *La négociation collective, le travail et l'emploi*, septembre 2015

COMBREXELLE (J.-D.), *Rapport sur la réforme de la représentativité patronale*, octobre 2013

CÉSARO (J.-F.), *Rapport sur la dynamisation de la négociation – Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*, 22 janvier 2016

DARES, *Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2011*, Dares Indicateurs, juin 2014, no 046 ; <http://travail-emploi.gouv.fr> (dernière consultation 14/10/2016)

GÉA (F.), *Programme analytique sur l'argumentation judiciaire en droit du travail. La justification de la prémisse normative*, Rapport final, Recherche réalisée avec le soutien de la Mission de recherche Droit et Justice, février 2008

HADAS-LEBEL, *Pour un dialogue social efficace et légitime. Représentativité et financement dans les organisations professionnelles et syndicales*, La documentation française, mai 2006

HEGE (A.) (dir.), *L'influence de la loi du 20 août 2008 sur les relations collectives de travail dans les entreprises, Enquête sociologique et analyse juridique*, IRES, septembre 2014

INSTITUT DE L'ENTREPRISE, *Réflexions sur la simplification du droit du travail*, 2004

INSTITUT MONTAIGNE, *Reconstruire le dialogue social* », 29 juin 2011

INSTITUT MONTAIGNE, *Sauver le dialogue social, Priorité à la négociation collective*, septembre 2015

IRES, *L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois de la loi du 18 janvier 2005 – Étude portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires, faire en application de l'article L. 1233-84 du Code du travail*, rapport remis à la DATAR et à la DGEFP en juillet 2011

MAGGI-GERMAIN (N.), **LE CROM (J.-P.)**, *La construction de la représentativité syndicale*, DARES, avril 2011

MARINI (P.), *La modernisation du droit des sociétés*, Paris, La documentation française, 1996

O'KELLY (K.), **SCHNAPPER (G.)**, *L'incidence sur les relations de travail des nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises*, Emploi et société, Conseil de l'Europe, Les éditions du Conseil de l'Europe, 1994

POISSON (J.-F.), *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Paris, La documentation française, mai 2009

QUINQUETON (P.), *Proposition de feuille de route pour les organisations syndicales professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés vers une nouvelle structuration des branches professionnelles*, 15 décembre 2015

Rapport annuel de la Cour de cassation 2003, *L'égalité*, Paris, La documentation française, 2004

Rapport annuel de la Cour de cassation 2004, *La vérité*, Paris, La documentation française, 2005

Rapport annuel de la Cour de cassation, 2012, *La preuve*, Paris, La documentation française, 2012

Rapport annuel de la Cour de cassation 2013, *L'ordre public*, Paris, La documentation française, 2014

SUPIOT (A.) (dir.), *Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe : rapport de la commission des communautés européennes*, Paris, Flammarion, 1999 – Préface 2016

VERKINDT (P.-Y.), *Les CHSCT au milieu du gué*, 28 février 2014

VIRVILLE (M.), *Pour un Code du travail plus efficace : rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité*, Paris, La documentation française, 2004

WALTER (J.-L.), *Réalité et avenir du dialogue social territorial*, CESE, 17 septembre 2009,

ZIMMERMANN (J.-B.), *Ancrage territorial des activités industrielles et technologiques*, juillet 1995

362° Rapport du Comité de la liberté syndicale du BIT, GB 312/INS/9, 16 novembre 2011

SITES INTERNET :

<http://atilf.atilf.fr/tlf.html>

www.insee.fr/fr/

www.cnrtl.fr

www.assemblee-nationale.fr/

www.senat.fr/

www.courdecassation.fr

www.conseil-etat.fr/

www.conseil-constitutionnel.fr/

<http://www.echr.coe.int>

<http://curia.europa.eu>

<http://www.ilo.org>

www.travail-emploi.gouv.fr/

www.fonction-publique.gouv.fr/

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=fr>

www.legifrance.gouv.fr/

<http://eur-lex.europa.eu>

www.doctrine.fr

www.cgt.fr/

www.cfdt.fr/portail/confederation-j_5

www.cfecgc.org/

www.force-ouvriere.fr/

www.cftc.fr/

<http://www.medef.com/medef-tv.html>

<http://www.les-industries-technologiques.fr/>

<http://www.cgpme.fr/>

www.afdt-asso.fr/

www.forcenormative.fr

www.institutmontaigne.org/site/page.php

www.collegedesbernardins.fr/index.php/pole-de-recherche/economie-homme-societe/synthese-articles-et-contributions.html

<http://www.institut-entreprise.fr/>

Blog tenu par S. GIGACZ :

www.mauricehauriou.net

<http://www.labo-raess.org/IMG/pdf/theories-ess3.pdf>

TEXTES DE RÉFÉRENCE

1803

Loi du 12 avril 1803 (22 germinal an XI) sur la police des manufactures, fabriques et ateliers

1841

Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers, JO 20 août 1944, p. 33

1874

Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie, JO 10 juin 1873, p. 144

1884

Loi relative à la création des syndicats professionnels, JO 22 mars 1884, p. 1577 (Loi dit « *Waldeck-Rousseau* »)

1890

Loi du 2 juillet 1890 abolissant le livret ouvrier

1892

Loi du 2 novembre 1892 relative au travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels, JO 25 juillet 1891, p. 363

1919

Loi du 25 mars 1919 relative aux conventions collectives de travail, JO 28 mars 1919, p. 3181

Loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures de travail, JO 25 avril 1919

1920

Loi du 12 mars 1920 sur l'extension de la capacité civile des syndicats professionnels, JO 14 mars 1920, p. 4179

1928

Loi du 19 juillet 1928 modifiant l'article 23 du Code du travail, JO 21 juillet 1928

1936

Loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre I^{er} du Code du travail : « *De la convention collective de travail* »

Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines

1941

Loi du 14 février 1941 - loi du 15 mars 1928, relative aux terres affectées à la culture et maintenues dans le périmètre d'une association syndicale, JO 15 février 1941, p. 746

Loi du 8 novembre 1941 portant modification de la loi du 11 octobre 1940, art. 1 et 23 relative à la reconstruction des immeubles d'habitation, obligation de regroupement en associations syndicales des propriétaires pour les immeubles situés dans un périmètre fixe par le commissaire à la reconstruction, JO 21 novembre 1941, p. 4994

Décret 4 août 1941, Comité d'hygiène et de sécurité, JO 10 août 1941, p. 3348

1945

Ordonnance n°45-280 du 22 février 1945, Institution de comités d'entreprises, JO 23 février 1945, p. 954

Ordonnance n°45-1030 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi, JO 25 mai 1945, p. 2970

1946

Loi n°46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, JO 17 avril 1946, p. 3224

Loi n°46-1064 du 16 mai 1946 portant modification de la loi du 11 octobre 1940, obligation de groupement des propriétaires dans un périmètre donne en associations syndicales, composition, un commissaire au remembrement est nommé près de chaque association par le ministre de la reconstruction, il exécute ses prescriptions, JO 17 mai 1946, p. 4250

Loi n°46-2924 du 23 décembre 1946 relative aux conventions collectives de travail, JO 25 décembre 1946, p. 10932

1947

Décret n°47-1430 du 1^{er} août 1947 portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution des CHSCT dans les établissements soumis aux dispositions du chapitre 1^{er} du titre III du Code du travail, JO 2 août 1947, p. 7554

1950

Loi n°50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédés de règlement des conflits collectifs de travail, JO 12 février 1950, p. 1688

1952

Loi n°52-1235 du 19 novembre 1952 portant extension du décret-loi du 30 octobre 1935 relatif à l'utilisation des eaux des barrages-réservoirs en Algérie, aux périmètres rendus irrigables par des ouvrages autres que les grands barrages-réservoirs, JO 20 novembre 1952, p. 10786

1958

Décret n° 58-1284 du 22 décembre 1958 portant application de l'ordonnance n° 58-1273 du 22 décembre 1958 et relatif à la compétence du tribunal d'instance, du tribunal de grande instance et de la cour d'appel en matière civile, ainsi qu'à la représentation et à l'assistance des parties devant ces juridictions en cette même matière, JO 23 décembre 1958, p. 11579

1959

Décret n°59-534 du 9 avril 1959, Commission interministérielle de codification, commission d'identification des entreprises, JO 16 avril 1959, p. 4209

Ordonnance n°59-126 du 7 janvier 1959, Association ou intéressement des travailleurs à l'entreprise, JO 9 janvier 1959, p. 64

Loi n°59-1486 du 28 décembre 1959 instituant dans les départements algériens un régime de publicité foncière applicable dans certains périmètres et complétant l'ord. N° 5941 du 03-01-1959, JO 29 décembre 1959, p. 12479

1966

Arrêté du 31 mars 1966 relatif à la détermination des organisations appelées à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail

Loi n°66-427 du 18 juin 1966 modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n°45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, JO 25 juin 1966, p. 5267

Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, JO 26 juillet 1966, p. 6402

1967

Ordonnance n°67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, JO 18 août 1967, p. 8288

Ordonnance n°67-821 du 23 septembre 1967 sur les groupements d'intérêts économiques, JO 28 septembre 1967, p. 9537

Ordonnance n°67-830 du 27 septembre 1967 relative à l'aménagement des conditions de travail en ce qui concerne le régime des conventions collectives, le travail des jeunes et les titres-restaurants, JO 28 septembre 1967, p. 9557

1968

Loi n°68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, JO 31 décembre 1968, p. 12403

Loi n°68-1172 du 27 décembre 1968, Loi de finances pour 1969, JO 29 décembre 1968, p. 12339

1969

Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par les avenants du 21 novembre 1974, du 20 octobre 1986, du 12 avril 1988, du 22 juin 1989, du 22 décembre 1993 et du 9 décembre 1994

1971

Loi n°71-561 du 13 juillet 1971 modifiant certaines dispositions du chapitre IV-bis du titre II du livre I du code du travail relatives aux conventions collectives de travail, ainsi que certaines dispositions du titre II de la loi n°50205 du 11 février 1950 relatives à la procédure de médiation, JO 14 juillet 1971, p. 6939

Loi n°71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, JO 5 janvier 1972, p. 131

1973

Loi n°73-680 du 13 juillet 1973 modification du contrat de travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée déterminée, JO 18 juillet 1973, p. 7763

1974

Décret n°74-274 du 1^{er} avril 1974, comités d'hygiène et de sécurité, JO 5 avril 1974, p. 3837

1975

Loi n°75-5 du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique, JO 4 janvier 1975, p. 202

1977

Directive Européenne n°77-187 du 14 février 1977, n° 77187 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, JOCE L. n°0061 5 mars 1977, pp. 0026-0028

1981

Loi n°81-3 du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, JO 8 janvier 1981, p. 191

1982

Circulaire DRT n° 6 du 28 juin 1984 relative à l'application des dispositions concernant le comité de groupe dans la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, BOTM n° 84/31 p. 33-42

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, JO 30 mai 1982, p. 1737

Loi n°82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, JO 6 août 1982, p. 2518 (Loi dite « *Auroux* »)

Loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, JO 29 octobre 1982, p. 3255 (loi dite « *Auroux* »)

Loi n°82-957 du 13 novembre 1982, relative à la négociation collective et au règlement collectif du travail, JO 14 novembre 1982, p. 3414 (loi dite « *Auroux* »)

Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, JO 26 décembre 1982, p. 3858 (loi dite « *Auroux* »)

Loi n°82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, JO 31 décembre 1982, p. 4004

Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, JO 17 janvier 1982, p. 295

1983

Circulaire du 25 octobre 1983 relative à l'application de la loi 82915 du 28-10-1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, JO 20 décembre 1983, n° complémentaire p. 11201

Loi n°83-528 du 28 juin 1983 portant mise en œuvre de la directive du Conseil des Communautés européennes n° 77-187/CEE du 14-02-1977 concernant le rapprochement des législations des états membres relative au maintien des travailleurs en cas de transfert d'entreprises d'établissement ou partie d'établissement, JO 29 juin 1983, p. 1943

1984

Circulaire DRT n° 6 du 28 Juin 1984 relative à l'application des dispositions concernant les délégués du personnel dans la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, BO. Trav. 1984, n°34

Décret n°84-606 du 12 juillet 1984 instituant des comités de bassins d'emplois reconnus et comité de liaisons des bassins d'emploi, JO 14 juillet 1984, p. 2280

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, JO 12 janvier 1984, p. 271

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, JO 27 janvier 1984, p. 441

1985

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relative à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, JO 18 juin 1985, p. 6710

Loi n°85-89 du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation des entreprises, JO 26 janvier 1985, p. 1097

Loi n° 85-677 du 5 juillet 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, JO 6 juillet 1985, p. 7584

1986

Loi n°86-797 du 3 juillet 1986 relative à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, JO 4 juillet 1986, p. 8302

Loi n°86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement, JO 30 décembre 1986, p. 15885

Ordonnance n°86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés, JO 23 octobre 1986, p. 12771

1987

Décret n°87-544 du 17 juillet 1987 fixant les conditions d'application de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés, JO 18 juillet 1987, p. 8024

1988

Loi n°88-1201 du 23 décembre 1988 relative aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières et portant création des fonds communs de placement, JO 31 décembre 1988, p. 16736

1989

Loi n°89-549 du 2 août 1989 modifiant le Code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion, JO 8 août 1989, p. 9954

Loi n°89-1008 du 31 décembre 1989 relative au développement des entreprises commerciales et artisanales et à l'amélioration de leur environnement économique, juridiques et sociale, JO 2 janvier 1990, p. 9 (loi dite « *Doubin* »)

1992

Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage, JO 1^{er} janvier 1993, p. 19

Circulaire du 3 janvier 1992 relative à l'application de l'ordonnance n°86-1134 du 21 octobre 1986 sur la participation financière des salariés, modifiée par la loi n°90-1002 du 7 novembre 1990, JO 31 janvier 1992, p. 1556

1993

Circulaire DRT 93/12 du 17 mars 1993 relative aux décisions de l'administration chargée du travail en matière de mise en place des institutions représentatives du personnel

Circulaire DRT n°93-15, 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 et du décret n°93-449 du 23 mars 1993, abrogeant la circulaire n°14, 225 octobre 1983 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Circulaire n°93-23 du 4 octobre 1993 relative à la décision administrative en matière de salariés protégés et aux traitements des recours hiérarchiques formés contre cette décision, BOMT n°14/1

Décret n°2013-973 du 29 octobre 2013 relatif à la prévention des risques particuliers auxquels les travailleurs sont exposés lors d'activités pyrotechniques, JO 31 octobre 2013, p. 17765

Loi n°93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, JO 21 décembre 1993, p. 17769

1994

Circulaire DRT n°94-9 du 21 juin 1994 relative au développement des instances représentatives du personnel, BO Trav. 5 août 1994

Directive européenne 22 septembre 1994 sur les comités d'entreprises européens et organismes assimilés, JOCE 30 septembre 1994, p. 64

Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise, JO, 27 juillet 1994, p. 10832

1995

Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives

Décret n°95-6980 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, JO 11 mai 1995, p. 7794

Circulaire du 9 mai 1995 relative à la participation financière des salariés, JO 14 mai 1995, p. 8295

1996

Loi n°96-958 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, JO 13 novembre 1996, p. 16527

1998

Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs, JOCE n° L 225 12 août 1998, p. 0016 – 0021

Loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, JO 17 juin 1998, p. 9029, (loi dite « Aubry »)

1999

Arrêté du 22 juin 1999 portant homologation du règlement n°99-02 du Comité de réglementation comptable, JO 31 juillet 1999, p. 11475

Loi n°99-533 du 25 juin 1999 d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire et portant modification de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire, JO 29 juin, p. 9515

Loi n°99-532 du 25 juin 1999 relative à l'épargne et à la sécurité financière, JO 29 juin 1999, p. 9487

Règlement n°99-02 du 29 avril 1999 relatif aux comptes consolidés des sociétés commerciales et entreprises publiques, Annexe §10052

2000

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, JOCE n°L180, 19 juillet 2000, pp. 22-26

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOCE n° L 303, 2 décembre 2000, pp. 16-22

Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, JO 20 janvier 2000, p. 975

Loi n°2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels, JO n°159, 11 juillet 2000, p. 10484

2001

Circulaire ministérielle relative à l'épargne salariale du 22 novembre 2001, JO 16 février 2002, p. 3059

Directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, JO L 82 du 22 mars 2001, pp. 0016-0020

Loi n°2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, JO 20 février 2001, p. 2774

Loi n°2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, JO 16 mai 2001, p. 7776

Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective

2002

Circulaire DGEFP/DRT/DSS n°2002/1, 5 mai 2002 relative à la mise en œuvre des articles 93 à 123 de la loi de modernisation sociale (volet licenciement pour motif économique)

Circulaire DGEFP n°2002-48 du 8 novembre 2002 sur les incidences de la modification de la situation juridique de l'employeur sur les accords collectifs de réduction de temps

Circulaire n°6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail, modifiant le code du travail

Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, JOCE n° L 080 du 23 mars 2002, p. 0029-0034

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JO L n°269, 5 octobre 2002, pp. 15-20

Décret n°2002-790 du 3 mai 2002 relatif aux comités de bassin d'emploi et au comité de liaison des comités de bassin d'emploi, JO 5 mai 2002 p. 8652

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale, JO 18 janvier 2002, p. 1008

2003

Loi n°2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, JO 4 janvier 2003, p. 255

2004

Circulaire DRT n°09 du 22 septembre 2004 relative au titre II de la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, BO min. trav. , n° 2004-20, 5 novembre 2005, JO 31 Octobre 2004, p. 18472

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services , JO n° L 373, 21 décembre 2004, pp. 37-43

Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, JO 5 mai 2004, p. 7983

2005

Ordonnance n°2005-1478 du 1er décembre 2005 de simplification du droit dans le domaine des élections aux institutions représentatives du personnel, JO 2 décembre 2005, p. 18641

Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, JO 19 janvier 2005, p. 864

Loi n°2005-845 du 26 juillet 2005 de sauvegarde des entreprises, JO 27 juillet 2005, p. 12187

Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, JO 27 juillet 2005, p. 12183

2006

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, JO n°L204, 26 juillet 2006, pp. 23-36

Loi n°2006-1771 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre social, JO 31 décembre 2006, p. 20210

Loi n°2006-91 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, JO 25 juillet 2006, p. 11047

2007

Loi n°2007-130 du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, JO 1^{er} février 2007, p. 1944

Loi n° 2007-254 du 27 février 2007 relative aux règles d'urbanisme applicables dans le périmètre de l'opération d'intérêt national de La Défense et portant création d'un établissement public de gestion du quartier d'affaires de La Défense, JO 28 février 2007, p. 3682

2008

Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Loi n°2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au Code du travail (partie législative), JO 22 janvier 2008, p. 1122

Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JO 28 mai 2008, p. 8801

Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, JO 26 juin 2008, p. 10224

Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JO 21 août 2008, p. 13064

2009

Décret n°2009-641 du 9 juin 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, JO 10 juin 2009, p. 9399

Directive 2009/38/CE du parlement européen et du Conseil de l'Europe du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen et d'une procédure dans les entreprises de dimensions communautaire et les groupes d'entreprises de dimensions communautaire en vue d'informer et consulter les travailleurs, JO L n°122 du 16 mai 2009, pp. 28-44

Loi n°2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires, JO 19 juin 2009, p. 9971

Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JO 25 novembre 2009, p. 20206

2010

Loi n°2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de reclassement, JO 19 mai 2010, p. 9209

Loi n°2010-658 du 15 juin 2010 relative à l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée, JO 16 juin 2010, p. 10984

Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, JO 6 juillet 2010, p. 12224

Loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, JO 13 juillet 2010, p. 12905, (loi dite « Grenelle II »)

Loi n°2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, JO 16 octobre 2010, p. 18569

Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, JO 10 novembre 2010, p. 20034

2011

Circulaire DGT n°08, 28 oct. 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale

2012

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, JO 13 mars 2012, p. 4498

Traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, 2012/C 326/01, Journal officiel n° C 326 du 26/10/2012, p. 0001 – 0390

2013

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi

Décret n°2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération, JO 16 mars 2013, p. 4640

Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO 16 juin 2013, p. 9958

Décret n°2013-552 du 26 juin 2013 relatif au CHSCT et à l'instance de coordination, JO 28 juin 2013, p. 10723

Instruction DGEFP n° 2013-10 du 26 juin 2013 relative aux orientations pour l'exercice des nouvelles responsabilités des DIRECCTE/DIECCTE dans les procédures de licenciement économique collectif (loi de sécurisation de l'emploi)

2014

Décret n°2014-1255 du 27 octobre 2014 relatif à l'amélioration des fonctions des services de médecine de prévention et des CHSCT dans la fonction publique de l'État, JO 27 octobre 2014

Circulaire DGT 2014 du 18 mars 2014 relative à la base des données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise

Instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif

Loi n°2014-10 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, JO 21 janvier 2014, p. 1020

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, JO 6 mars 2014, p. 4848

Loi n°2014-384 du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle, JO 1^{er} avril 2014, p. 6227

Loi n°2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, JO 11 juillet 2014, p. 11496

Loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, JO 1^{er} août 2014, p. 1266

2015

Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Décret n°2015-141 du 10 février 2015 relatif à la commission du statut particulier mentionné à l'article L. 2101-2 du Code des transports, JO 11 février 2015, p. 2556

Décret n°2015-364 du 30 mars 2015 relatif à la lutte contre les fraudes au détachement de travailleurs et contre le travail illégal, JO 31 mars 2015, p. 5872

Décret n°2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale, JO 13 juin 2015, p. 9776

Décret n°2015-1378 du 30 octobre 2015 relatif à l'obligation de rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement, JO 31 octobre 2015, p. 20399

Décret n°2015-1638 du 10 décembre 2015 relatif à la procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciement pour motif économique, JO 12 décembre 2015, p. 22977

Décret n°2015-1637 du 10 décembre 2015 relatif au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, JO 12 décembre 2015, p. 22977

Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO 7 août 2015, p. 13537, (loi dite « *Macron* »)

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO 18 août 2015, p. 14346, (loi dite « *Rebsamen* »)

2016

Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, JO 11 février 2016

Décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel, JO 14 avril 2016

Décret n°2016-1399 du 19 octobre 2016 relatif à la procédure de restructuration des branches professionnelles, JO 20 octobre 2016

Décret n°2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel, JO 30 juin 2016

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO 9 août 2016

TABLE DE JURISPRUDENCE

1891

Cass. Req. 23 février 1891

1899

TC 9 décembre 1899

1909

Cass. Soc. 15 novembre 1909

1911

CE 24 novembre 1911, n°42359, *Lebon*

1934

Cass. Civ. 27 février 1934, Bull. soc. 1934, n°51, p. 101

1945

Cass. Soc. 16 juin 1945

1954

Cass. Civ. 2°, 28 janvier 1954, n°54-07081, Bull. civ. 2, 1954, n°32, p. 20

1956

Cass. Soc. 31 mai 1956, n°56-04323, Bull. soc. 1956, n°499, p. 369

1957

Cass. Soc. 3 janvier 1957

1960

Cass. Soc. 8 novembre 1960, Bull. soc. n°354

1961

Cass. Crim. 2 mars 1961, Bull. crim 1961, n°139

Cass. Soc. 4 mai 1961, Bull. soc. 1961, n°462

1963

Cass. Soc. 13 novembre 1963, Bull. civ. IV 1963, n°774

1964

Cass. Soc. 22 mai 1964, Bull. 1964, n°425

Cass. Soc. 3 juin 1964, Bull. 1964, n°479

Cass. Soc. 18 juillet 1964, Bull. 1964, n°641

1965

Cass. Soc. 29 avril 1965, n°62-40826, Bull. civ. 1965, n°320

Cass. Soc. 1^{er} juillet 1965, Bull. 1965, n°530

Cass. Crim. 3 novembre 1965, Bull. 1965, n°221

1966

Cass. Soc. 15 juin 1966, Bull. 1966, n°587

CE 13 juillet 1966, n°62931, *Lebon*

Cass. Soc. 19 octobre 1966, Bull. 1966, n°790

1968

Cass. Civ. 2^o, 22 juillet 1968, Bull. 1968, n°221

Cass. Soc. 11 décembre 1968, Bull. 1968, n°567

Cass. Soc. 28 novembre 1968, Bull. 1968, n°542

1970

Cass. Soc. 15 janvier 1970, n°69-60033, Bull. civ. V 1970, n°30, p. 21

Cass. Crim. 23 avril 1970, n°68-91333, Bull. crim. 1970, n°144, p. 335

1972

Cass. Soc. 8 juin 1972, n°71-12860, Bull. soc. 1972, n°418, p. 382

Cass. Soc. 18 octobre 1972, n°72-60018, Bull. soc. 1972, n°558, p. 507

Cass. Soc. 19 décembre 1972, n°72-60088, Bull. soc. 1972, n°710, p. 650

Cass. Soc. 19 décembre 1972, n°72-60063, Bull. soc. 1972, n°711, p. 651

1973

Cass. Soc. 14 février 1973, n°12-60084, *inédit*

Cass. Soc. 14 février 1973, n°72-60094, Bull. soc. 1973, n°82, p. 72

Cass. Crim. 24 mai 1973, n°71-93051, Bull. crim. 1973, n°239, p. 572

CE 29 juin 1973, req. 77982, *Lebon*

CE 26 octobre 1973, n°86676, 88175, *Lebon*

Cass. Soc. 5 décembre 1973, n°72-60134, Bull. civ. V 1973, n°627, p. 579

CE 26 octobre 1973, n°86676, 88176, *Lebon*

1974

Cass. Soc. 4 janvier 1974, n°72-40273, Bull. civ. V 1974, n°14, p. 13

Cass. Soc. 6 février 1974, n°72-40687, Bull. soc. 1974, n°96, p. 88

Cass. Soc. 20 février 1974, n°73-60167, Bull. soc. 1974, n°126, p. 117

1975

Cass. Soc. 5 juin 1975, n°74-40638, Bull. soc. 1975, n°310, p. 271

Cass. Soc. 22 juillet 1975, n°75-60080, 75-60081, Bull. soc. 1975, n°416, p. 356

Cass. crim. 6 novembre 1975, n°74-92833, Bull. crim. 1975, n°242, p. 641

1976

Cass. Soc. 10 mars 1976, n°75-60137, Bull. soc. 1976, n° 149, p. 122

Cass. Soc. 1^{er} juin 1976, n°76-60006, Bull. soc. 1976, n°341, p. 281.

Cass. Soc. 18 juin 1976, n°74-11210, Bull. 1976, n° 9, p. 13

1977

CE 18 février 1977

Cass. Soc. 23 février 1977, n°75-40820, Bull. soc. 1977, n°134, p. 105

Cass. Soc. 31 mars 1977, n°76-60262, Bull. soc. 1977, n°246, p. 193

Cass. Soc. 21 avril 1977, n°75-12345, Bull. soc. 1977, n°261, p. 207
Cass. Soc. 5 juillet 1977, n°77-60493, Bull. soc. 1977, n°458, p. 362
Cass. Soc. 20 juillet 1977, n°77-60487, Bull. soc. 1977, n°498, p. 397

1978

Cass. Soc. 15 mars 1978, n°76-41105, Bull. civ. V, 1978, n°192, p. 144
Cass. Soc. 29 juin 1978, n°77-40690, Bull. civ. V, 1978, n°537, p. 402
Cass. Soc. 18 juillet 1978, n°78-60654, 78-606545, Bull. soc. 1978, n°616, p. 460
Cass. Soc. 22 novembre 1978, n°76-40645, Bull. soc. 1978, n°785, p. 590

1979

CE, 1^{er} juin 1979, n°10777, *Lebon*
Cass. Soc. 20 juin 1979, n°79-60006, Bull. civ. V, 1979, n°557
Cass. Soc. 3 juillet 1979, n°79-60010, Bull. soc. 1979, n°602
Cass. Soc. 10 juillet 1979, n°79-60102, Bull. soc. 1979, n°641
Cass. Soc. 18 juillet 1979, n°79-60118, Bull. soc. 1979, n°646
Cass. Soc. 19 juillet 1979, n°79-60123, Bull. soc. 1979, n°652
Cass. Soc. 24 juillet 1979, n°79-60195, Bull. civ. V 1979, n°659
Cass. Soc. 28 novembre 1979, n°78-40372, Bull. civ. V 1979, n°900
Cass. Soc. 13 décembre 1979, n°79-60264, Bull. civ. V 1979, n°1005

1980

CE 18 janvier 1980
Cass. Soc. 6 mars 1980, n°79-40062, Bull. civ. 1980, n°233

1981

CE 24 juillet 1981, n° 017737, *Lebon*
Cass. Soc. 8 octobre 1981, n°80-40179, Bull. soc. 1981, n°767

1982

Cass. Soc. 22 avril 1982, n°81-60832, Bull. soc. 1982, n° 254
Cass. Soc. 16 juin 1982, n°80-40644, Bull. civ. V 1982, n°394
Cass. Soc. 6 juillet 1982, n°81-60947, 81-60948, 81-60949, 81-60062, 81-60063, Bull. soc. 1982, n° 455
CE 11 juin 1982, n°21144, 21943, *Lebon*
Cass. Soc. 22 juillet 1982, n°81-60974, Bull. soc. 1982, n°510

1983

Cass. Soc. 17 février 1983, n° 82-60338, Bull. civ. V 1983, n°98, p. 67
Cass. Soc. 17 mars 1983, n°82-60403, Bull. soc. 1983, n°176
CA Lyon 11 mai 1983
Cass. Soc. 20 juillet 1983, n°83-60041, Bull. soc. 1983, n°464

1984

Cass. Soc. 6 janvier 1984, n°83-60961, Bull. civ. V 1984, n°8
Cass. Soc. 8 février 1984, n°81-42239, 81-42240, 81-42644, Bull. civ. V 1984, n°47
Cass. Soc. 14 février 1984, n°83-60947, Bull. civ. V 1984, n°62
Cass. Soc. 22 octobre 1984, n°83-63121, Bull. civ. V 1984, n°395
Cass. Soc. 10 décembre 1984, n° 84-60468, Bull. civ. V 1984, n°473

1985

Cass. Soc. 7 janvier 1985, n°84-60530, Bull. civ. V 1985, n°5, p. 4
Cass. Soc. 16 janvier 1985, n° 84-60564, Bull. civ. V 1985, n°38, p. 27
Cass. Crim. 4 février 1985, n°84-91581, Bull. crim. 1985, n°54
CJCE 7 février 1985, *Aff. C-186/83*

Cass. Soc. 13 mars 1985, n° 82-43518, Bull. civ. V 1985, n°162, p. 162
Cass. Soc. 13 mars 1985, n°84-60731, Bull. civ. V 1985, n°172, p. 125
Cass. Soc. 27 mars 1985, n°83-61155, Bull. civ. V 1985, n°221, p. 158
Cass. Soc. 6 mai 1985, n°84-60879, Bull. civ. V 1985, n°276, p. 198
CE 7 juin 1985, *Lebon*
Cass. Soc. 19 juin 1985, n°84-60904, Bull. civ. V 1985, n°346, p. 249
Cass. Soc. 19 juin 1985, n°84-60914, Bull. civ. V 1985, n°352, p. 254
Cass. Soc. 26 juin 1985, n°84-61029, Bull. civ. V 1985, n°361, p. 260
Cass. Soc. 3 juillet 1985, n°85-60060, Bull. civ. V 1985, n°401, p. 289
Cass. Soc. 6 novembre 1985, n°84-60751, Bull. civ. IV 1985, n°510, p. 371
Cass. Ass. Plén. 15 novembre 1985, n°82-41510, n°82-40301, Bull. civ. A.P 1985, n°7, p. 1

1986

Cass. Soc. 5 mars 1986, n°85-60483, Bull. civ. V 1986, n°64, p. 51
CJCE 18 mars 1986, *Aff. C 24/85*
Cass. Soc. 21 mars 1986, n°85-60427, Bull. civ. V 1986, n°224, p. 173
Cass. Soc. 23 avril 1986, n°85-60423, Bull. civ. V 1986, n°170, p. 133
Cass. Ass. Plén. 21 mai 1986, n°85-60384, Bull. civ. V 1986, n°234, p. 180
Cass. Soc. 12 juin 1986, n° 84-43601, Bull. civ. V 1986, n°299, p. 229

1987

Cass. Soc. 8 octobre 1987, n°84-41902, Bull. civ. V 1987, n°541, p. 344
Cass. Soc. 5 novembre 1987, n°84-45615, Bull. civ. V 1987, n°615, p. 390
CJCE 17 décembre 1987, *Aff. C-287/86*

1988

Cass. Soc. 14 janvier 1988, n°84-43446, Bull. civ. V 1988, n°37, p. 22
CJCE 10 février 1988, *Aff. C-324/86*
CA Paris 3 mai 1988
Cass. Soc. 5 mai 1988, n°87-60215, Bull. civ. V 1988, n°273, p. 180
CE 20 mai 1988, n°74863, *Lebon*
Cass. Soc. 1^{er} juin 1988, n°86-40174, *inédit*
CJCE 15 juin 1988, *Aff. C-101/87*
Cass. Soc. 23 juin 1988, n° 87-60245, Bull. civ. V 1988, n°392, p. 254
Cons. Const. 20 juillet 1988, n°88-244 DC, JO 21 juillet 1988, p. 9448
Cass. Soc. 15 décembre 1988, n°86-42161, Bull. civ. V 1988, n° 667, p. 428

1989

Cass. Soc. 10 janvier 1989, n°87-60274, Bull. civ. V 1989, n°5, p. 3
Cass. Soc. 18 janvier 1989, n°86-41504, Bull. civ. V 1989, n°35, p. 21
Cass. Soc. 7 février 1989, n°88-60131, Bull. civ. V 1989, n°96, p. 58
Cass. Soc. 14 février 1989, n°88-60016, Bull. civ. V 1989, n°122, p. 74
Cass. Soc. 14 février 1989, n°88-60246, Bull. civ. V 1989, n°125, p. 76
Cass. Soc. 28 février 1989, n° 88-60478, Bull. civ. 1989, n°147, p. 89
Cass. Soc. 9 mai 1989, n°88-60632, Bull. civ. V 1989, n°346, p. 210
Cass. Soc. 13 juin 1989, n°88-60556, Bull. civ. V 1989, n°435, p. 265
Cons. Const. 25 juillet 1989, n°89-257 DC, JO 28 juillet 1989, p. 9503
Cass. Soc. 31 octobre 1989, n° 86-42643, *inédit*
Cass. Soc. 28 mars 1989, n°88-41520, Bull. civ. V 1989, n°267, p. 157

1990

Cass. Soc. 7 février 1990, n°89-60977, Bull. civ. V 1990, n°54, p. 34
Cass. Soc. 20 mars 1990, n°90-60386, Bull. civ. V 1991, n°149, p. 93
Cass. Soc. 21 mars 1990, n°87-41404, Bull. civ. V.1990, n°133, p. 82
Cass. Soc. 4 avril 1990, n°81-60131, Bull. civ. V 1990, n°167, p. 100

Cass. Soc. 24 avril 1990, n° 88-43.555, Bull. civ. V 1990, n° 181, p. 110
 Cass. Soc. 24 avril 1990, n°88-43374, Bull. civ. V 1990, n° 183, p. 111
 CE 11 juin 1990, n°84650, *inédit*
 Cass. Soc. 27 juin 1990, n°86-43483, *inédit*
 Cass. Soc. 4 juillet 1990, n°89-60035, Bull. civ. V 1990, n°351, p. 210
 Cass. Ass. Plèn. 6 juillet 1990, n°89-61436, Bull. A.P. 1990, n°10, p. 19
 Cass. Soc. 10 octobre 1990, n°89-61560, Bull. civ. V 1990, n°446, p. 269
 Cass. Soc. 11 octobre 1990, n°86-45320, Bull. civ V 1990, n°459, p. 278
 Cass. Soc. 21 novembre 1990, n°89-69321, *inédit*
 Cass. Crim. 4 décembre 1990, n°89-83283, Bull. crim. 1990, n°416, p. 1044
 Cass. Soc. 12 décembre 1990, n°89-61198, Bull. civ. V 1990, n°664, p. 401

1991

CE 18 janvier 1991, n°95699, *Lebon*
 Cass. Soc. 20 novembre 1991, n°88-43281, Bull. civ. V 1991, n°516, p. 321
 Cass. Soc. 20 février 1991, n°89-45251, Bull. civ. V, 1991, n°86, p. 53
 Cass. Soc. 27 février 1991, n°87-43460, *inédit*
 Cass. Soc. 20 mars 1991, n°90-60386, Bull. civ. V 1991, n°149, p. 93
 Cass. Soc. 17 avril 1991, n°89-61556, Bull. civ. V 1991, n°203, p. 12
 CJCE 23 avril 1991, *Aff. C-41/90*
 CE, 15 mai 1991, *Lebon*, Req. n°84840
 Cass. Soc. 15 mai 1991, n°90-60392, Bull. civ. V 1991, n°242, p. 148
 Cass. Soc. 15 mai 1991, n°90-60310, Bull. civ. V 1991, n°244, p. 149
 Cass. Soc. 23 juin 1991, n°96-44717, Bull. civ. V 1991, n°302, p. 217
 Cass. Soc. 9 octobre 1991, n°89-41705, Bull. civ. V 1991, n°402, p. 251
 Cass. Soc. 20 novembre 1991, n°88-43281, Bull. civ. V 1991, n°516, p. 321
 Cass. Soc. 20 novembre 1991, n°89-12787, Bull. civ. V1991, n°522, p. 324

1992

Cass. Soc. 1^{er} avril 1992, n°88-42981, Bull. civ. V 1992, n°234, p. 145
 Cass. Soc. 8 avril 1992, n°91-41079, *inédit*
 Cass. Soc. 8 avril 1992, n°89-41548, Bull. civ. V 1992, n°258, p. 158
 Cass. Soc. 2 juin 1992, n°89-41696, *inédit*
 CJCE, 19 mai 1992, *Aff. C-29/91*
 Cass. Soc. 17 juin 1992, n°89-42769, Bull. civ. V 1992, n°403, p. 251
 Cass. Soc. 25 juin 1992, n°90-41244, Bull. civ. V 1992, n°420, p. 260
 Cass. Soc. 8 juillet 1992, n°88-45802, Bull. civ. V 1992, n°447, p. 278
 CJCE 16 septembre 1992, *Aff. C-132/91*
 Cass. Soc. 23 septembre 1992, n° 89-40664, Bull. civ. V 1992, n°478, p. 300
 Cass. Crim. 29 septembre 1992, n°91-86851, Bull. crim. 1992, n°292, p. 792
 Cass. Soc. 7 octobre 1992, n°89-45712, Bull. civ. V 1992, n°499, p. 316
 CE 19 octobre 1992, n°92630, *inédit*
 CJCE 12 novembre 1992, *Aff. C-209/91*
 Cass. Soc. 19 novembre 1992, n°91-45774, Bull. Civ. V 1992, n°562, p. 355
 Cass. Soc. 24 novembre 1992, n°92-60008, Bull. civ. V 1992, n°570, p. 360
 Cass. Soc. 9 décembre 1992, n°88-42595, Bull. civ. V 1992, n° 588, p. 371

1993

Cass. Soc. 12 janvier 1993, n°92-60122, *inédit*
 Cass. crim. 26 janvier 1993, n°89-85389, Bull. crim. 1993, n°43
 Cass. Soc. 24 février 1993, n°90-40104, Bull. civ. V 1993, n°67, p. 47
 Cass. Soc. 24 février 1993, n° 90-40403, *inédit*
 Cass. Soc. 3 mars 1993, n°91-45697, *inédit*
 Cass. Soc. 10 mars 1993, n° 90-44889, *inédit*
 Cass. Soc. 24 mars 1993, n°90-42002, Bull. civ. V 1993, n°97, p. 66

Cass. Soc. 13 juillet 1993, n°90-42658, *inédit*
Cass. Soc. 13 juillet 1993, n°92-60344, Bull. civ. V 1993, n°208, p. 142
Cass. Soc. 2 novembre 1993, n°92-60446, *inédit*
Cass. Soc. 1^{er} décembre 1993, n°90-42962, Bull. civ. V 1993, n°296, p. 201

1994

CE 14 janvier 1994, n°118106, *Lebon*
Cass. Soc. 8 février 1994, n°93-60021, *inédit*
CE 23 mars 1994, n°94679, *Lebon*
Cass. Soc. 5 avril 1994, n°93-60373, *inédit*
Cass. Soc. 6 avril 1994, n°92-41782, Bull. civ. V 1994, n°134, p. 91
Cass. Soc. 4 mai 1994, n°91-15064, Bull. civ. V 1994, n°164, p. 109
CJCE 14 avril 1994, *Aff. C-392/92*
CE 3 octobre 1994, n°111401, *inédit*
Cass. Soc. 11 octobre 1994, n°93-60446, Bull. civ. V 1994, n°273, p. 185
Cass. Soc. 19 octobre 1994, n°93-60339, Bull. civ. V 1994, n°283, p. 192
Cass. Soc. 15 novembre 1994, n°94-60025, *inédit*.
Cass. Soc. 6 décembre 1994, n°92-21437, Bull. civ. V 1994, n°327, p. 223
Cass. Soc. 14 décembre 1994, n°92-43984, *inédit*

1995

Cass. Soc. 11 janvier 1995, n°94-60.181, *inédit*
Cass. Crim. 17 janvier 1995, n°94-80081, Bull. crim. 1995, n°22, p. 52
Cass. Crim. 17 janvier 1995, n°93-85078, Bull. crim. 1995, n°23, p. 55
Cass. Soc. 25 janvier 1995, n°90-45796, Bull. civ. V 1995, n°40, p. 29
Cass. Soc. 22 février 1995, n°93-43404, Bull. civ. V 1995, n°66, p. 48
Cass. Soc. 22 février 1995, n°93-44074, Bull. civ. V 1995, n°67, p. 49
Cass. Soc. 21 mars 1995, n°94-60221, *inédit*
Cass. Soc. 22 mars 1995, n°91-20003, *inédit*
Cass. Soc. 22 mars 1995, n°92-41280, *inédit*
Cass. Soc. 5 avril 1995, n°93-43866, Bull. civ. V 1995, n°123, p. 89
Cass. Soc. 3 mai 1995, n°94-60335, *inédit*
Cass. Soc. 17 mai 1995, n°94-10535, Bull. civ. V 1995, n°159, p. 116
Cass. Soc. 23 mai 1995, n°93-46412, *inédit*
CE 12 juin 1995, Req. n°110044, *inédit*
Cass. Soc. 28 juin 1995, n°94-40362, Bull. civ. V 1995, n°219, p. 159
CE 8 septembre 1995, n°160309, *inédit*
CJCE 19 septembre 1995, *Aff. C-48/94*
Cass. Soc. 24 octobre 1995, n°94-40188, Bull. civ. V 1995, n°283, p. 204
Cass. Soc. 25 octobre 1995, n°92-40221, *inédit*
Cass. Soc. 25 octobre 1995, n°95-60027, *inédit*
Cass. Soc. 6 décembre 1995, n°92-41230, Bull. civ. V 1995, n°333, p. 237
Cass. Soc. 7 décembre 1995, n°94-10882, Bull. civ. V 1995, n°341, p. 241
Cass. Soc. 14 décembre 1995, n°94-60578, Bull. civ. V 1995, n°349, p. 246

1996

Cass. Soc. 27 février 1996, n°92-43469, *inédit*
CE 21 mars 1996, n°155791, *Lebon*
Cass. Com. 2 avril 1996, n°94-16380, Bull. civ. IV 1996, n°113, p. 94
Cass. Soc. 2 avril 1996, n°95-60665, *inédit*
Cass. Soc. 16 avril 1996, n°94-11660, Bull. civ. 1996, n° 164, p. 115
Cass. Soc. 26 juin 1996, n° 95-60736, *inédit*
CE 3 juillet 1996, n°14771-15277-161662, *Lebon*
Cass. Soc. 8 octobre 1996, n°92-42291, Bull. civ. V 1996, n°311, p. 221
Cass. Soc. 29 octobre 1996, n°92-43680, Bull. civ. V 1996, n°359, p. 255

Cons. Const. 6 novembre 1996, n°96-383 DC, JO13 novembre 1996, p. 16531
Cass. Soc. 13 novembre 1996, n°94-40938, *inédit*
Cass. Soc. 26 novembre 1996, n°95-42.457, Bull. civ. V 1996, n°404, p. 288
Cass. Soc. 27 novembre 1996, n°95-60933, *inédit*
Cons. Const. 30 décembre 1996, n°96-385 DC, JO 31 décembre 1996, p. 19557

1997

Cass. Soc. 8 janvier 1997, n°96-60322, *inédit*
CE 8 janvier 1997, n°154728, *Lebon*
Cass. Soc. 21 janvier 1997, n°95-60833, Bull. civ. V 1997, n°28, p. 18
Cass. Soc. 5 mars 1997, n°95-11109, *inédit*
CJCE, 11 mars 1997, *Aff. C-13/95*
Cass. Soc. 24 mars 1997, n°90-42002, Bull. civ. V 1997, n°97, p. 66
Cass. Soc. 1^{er} avril 1997, n°95-11502, *inédit*
Cass. Soc. 21 mai 1997, n°93-46617, Bull. civ. V 1997, n°182, p. 130
Cass. Soc. 10 juin 1997, n°96-60118, 96-60200, Bull. civ. V 1997, n°215, p. 155
Cass. Soc. 8 juillet 1997, n°96-60295, Bull. civ. V 1997, n°253, p. 183
Cass. Soc. 10 juillet 1997 n°96-60424, Bull. civ. V 1997, n° 266, p. 194
Cass. Soc. 30 septembre 1997, n°94-45385, Bull. civ. V 1997, n°298, p. 217
Cass. Soc. 16 octobre 1997, n°95-41378, *inédit*
Cass. Soc. 22 octobre 1997, n°94-45186, Bull. civ. V 1997, n° 325, p. 234
Cass. Soc. 28 octobre 1997, n° 96-60272 96-60273 96-60274 96-60275, Bull. civ. V 1997, n°350, p. 250
Cass. Soc. 12 novembre 1997, n°96-12314, Bull. civ. V 1997, n°375, p. 270

1998

Cass. Soc. 27 janvier 1998, n°96-12123, Bull. civ. V 1998, n°33, p. 25
Cass. Soc. 3 février 1998, n°96-60207, Bull. civ. V 1998 n° 60, p. 44
Cass. Soc. 3 février 1998, n°95-41423, Bull. civ. V 1998, n°62, p. 45
Cass. Soc. 31 mars 1998, n°92-41395, Bull. civ. V 1998, n°181, p. 132
Cass. Soc. 1^{er} avril 1998, n° 96-60436, *inédit*
Cass. Soc. 2 avril 1998, n°95-43541, Bull. civ. V 1998, n°196, p. 145
Cass. Soc. 5 mai 1998, n°96-13498, Bull. civ. V 1998, n°219, p. 164
Cass. Soc. 19 mai 1998, n°95-45637, 96-41.839, Bull. civ. V 1998, n°263, p. 200
Cass. Soc. 10 juin 1998, n°96-41795, *inédit*
Cons Const. 10 juin 1998, n°98-401 DC, JO14 juin 1998, p. 9033
Cass. Soc. 23 juin 1998, n°96-42548, Bull. civ. V 1998, n° 333, p. 252
Cass. Soc. 7 juillet 1998, n°96-21451, Bull. civ. V 1998, n° 363, p. 275
Cass. Soc. 7 octobre 1998, n°96-43107, Bull. civ. V 1998, n°405, p. 306
Cass. Soc. 7 octobre 1998, n°96-42812, Bull. civ. V 1998, n°407, p. 307
Cass. Soc. 7 octobre 1998, n°9760517, Bull. civ. V 1998, n°409, p. 308
Cass. Soc. 7 octobre 1998, n°96, 22248, Bull. civ. V 1998, n°413, p. 311
Cass. Soc. 20 octobre 1998, n°96-40757, Bull. civ. V 1998, n°431, p. 323
Cass. Soc. 27 octobre 1998, n°96-40626, Bull. civ. V 1998, n°459, p. 343
Cass. Soc. 18 novembre 1998, n°96-22343, Bull. civ. V 1998, n°501, p. 373
Cass. Soc. 18 novembre 1998, n°96-15974, Bull. civ. V 1998, n°502, p. 374
Cass. Soc. 1^{er} décembre 1998, n°97-60492, 97-60493, 97-60497, Bull. civ. V 1998, n°528, p. 395
CJCE 10 décembre 1998, *Aff. C-127/96, Aff. C-229/96, Aff. C-74/97*
Cass. Soc. 16 décembre 1998, n°97-60521, *inédit*

1999

Cass. Soc. 13 janvier 1999, n°96-42536, *inédit*
Cass. Soc. 13 janvier 1999, n° 97-60380, *inédit*
Cass. Soc. 26 janvier 1999, n°98-60.256, Bull. civ. V 1999, n°40, p. 29
Cass. Soc. 17 mars 1999, n°96-45487, *inédit*

Cass. Soc. 30 mars 1999, n°97-41013, Bull. civ. V 1999, n°144, p. 103
Cass. Soc. 31 mars 1999, n°98-60205, Bull. civ. V 1999, n°148, p. 107
Cass. Soc. 4 mai 1999, n°97-40576, Bull. civ. V 1999, n°186, p. 136
Cass. Soc. 26 mai 1999, n° 98-60156, *inédit*
Cass. Soc. 23 juin 1999, n°98-60383, Bull. civ. V 1999, n°294, p. 212
Cass. Soc. 23 juin 1999, n°96-44717, Bull. civ. V 1999, n°302, p. 217
Cass. Soc. 6 juillet 1999, n°97-41036, Bull. civ. V 1999, n°327, p. 238
CJCE 21 septembre 1999, *Aff. C 67-96*
Cass. Soc. 5 octobre 1999, n° 97-16995, Bull. civ. V 1999 n°369, p. 271
Cass. Soc. 20 octobre 1999, n°98-60398, Bull. civ. V 1999, n°391, p. 287
Cass. Soc. 27 octobre 1999, n°97-43194, Bull. civ. V 1999, n°415, p. 305
Cass. Soc. 27 octobre 1999, n°98-40769, 98-40783, Bull. civ. V 1999, n°422, p. 312
Cass. Soc. 1^{er} décembre 1999, n°97-60492, Bull. civ. V 1998, n°528, p. 395
CJCE 2 décembre 1999, *Aff. C-234/98*
CE 17 décembre 1999, *Lebon*, Req. n°197694, *inédit*

2000

Cass. Soc. 18 janvier 2000, n°98-44745, 98-44753, Bull. civ. V 2000, n°25, p. 19
Cass. Soc. 26 janvier 2000, n°97-40.550, *inédit*
Cass. Soc. 28 mars 2000, n°98-21870, Bull. civ. V 2000, n°131, p. 99
Cass. Soc. 28 mars 2000, n°98-60440, Bull. civ. V 2000, n°133, p. 102
CE 29 mars 2000, n°211353, *Lebon*
Cass. Soc. 9 mai 2000, n°98-20588, Bull. civ. V 2000, n°172, p. 133
Cass. Soc. 23 mai 2000, n°99-60212, *inédit*
Cass. Soc. 23 mai 2000, n°99-60006, Bull. civ. V 2000, n°201, p. 155
Cass. Soc. 24 mai 2000, n°99-60165, *inédit*
Cass. Soc. 6 juillet 2000, n°98-60529, Bull. civ. V 2000, n°222, p. 173
Cass. Soc. 11 juillet 2000, n°98-40146, *inédit*
Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-13976, n°98-18037, Bull. civ. V 2000, n°285, p. 225
Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-60353, Bull. civ. V 2000, n°299, p. 236
Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°98-18037, Bull. civ. V 2000, n°285, p. 225
Cass. Soc. 18 juillet 2000, n°99-60043, *inédit*
CJCE 26 septembre 2000, *Aff. C-175//99*
Cass. Soc. 10 octobre 2000, n°99-60235, Bull. civ. V 2000, n°320, p. 249
CE 6 novembre 2000, n°211098, *Lebon*
Cass. Soc. 22 novembre 2000, n°99-60454, *inédit*
Cass. Soc. 5 décembre 2000, n°99-60397, *inédit*
Cass. Soc. 5 décembre 2000, n°99-60327, *inédit*
Cass. Ass. Plèn. 8 décembre 2000, n°97-44219, Bull. Ass. Plèn. 2000, n°11
Cass. Soc. 18 décembre 2000, n°99-60504, *inédit*

2001

CE 26 février 2001, n°204461, *inédit*
Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°98-44647, Bull. civ. V 2001, n°10, p. 7
Cass. Soc. 16 janvier 2001, n°99-44461, Bull. civ. V 2001, n°11, p. 7
CJCE 25 janvier 2001, *Aff. C-172/99*
Cass. Soc. 31 janvier 2001, n°99-60378, Bull. civ. V 2001, n°31, p. 22
Cass. Soc. 31 janvier 2001, n°99-60526, Bull. civ. V 2001, n°32, p. 22
Cass. Soc. 31 janvier 2001, n°99-60432, 9960433, Bull. civ. V 2001 n°33, p. 23
Cass. Soc. 14 février 2001, n°99-60355, Bull. civ. V 2001, n°55, p. 41
Cass. Soc. 14 février 2001, n°99-60581, *inédit*
Cass. Soc. 14 février 2001, n°99-60585, *inédit*
Cass. Soc. 7 mars 2001, n°99-60442, Bull. civ. V 2001, n°75, p. 58
Cass. Soc. 13 mars 2001, n°99-45651, Bull. civ. V 2001, n°90, p. 69
Cass. Soc. 4 avril 2001, n°00-60015, *inédit*

Cass. Soc. 2 mai 2001, n° 98-44945, 98-44946, Bull. civ. V 2001, n°146, p. 115
 Cass. Soc. 15 mai 2001, n°00-60048, Bull. civ. V 2001, n°173, p. 173
 Cass. Soc. 30 mai 2001, n°00-60119, Bull. civ. V 2001, n°191, p. 150
 Cass. Soc. 30 mai 2001, n°99-60474, Bull. civ. V 2001, n°192, p. 151
 Cass. Soc. 30 mai 2001, n°00-60006, Bull. civ. V 2001, n°193, p. 152
 Cass. Soc. 12 juin 2001, n°99-41571, Bull. civ. V 2001, n°214, p. 169
 Cass. Soc. 12 juin 2001, n°99-43329, Bull. civ. V 2001, n°218, p. 173
 CE 27 juin 2001, n°15970, *inédit*
 Cass. Soc. 25 septembre 2001, n°00-60210, *inédit*
 Cass. Soc. 2 octobre 2001, n°00-60170, Bull. civ. V 2001, n°296, p. 239
 Cass. Soc. 16 octobre 2001, n°99-44037, Bull. civ. V 2001, n°324, p. 260
 Cass. Soc. 14 novembre 2001, n°99-44679, *inédit*
 Cass. Soc. 27 novembre 2001, n°00-60252, Bull. civ. V 2001, n°364, p. 290
 Cass. Soc. 5 décembre 2001, n°99-44407, *inédit*
 Cass. Soc. 12 décembre 2001, n°00-60352, *inédit*

2002

Cass. Soc. 15 janvier 2002, n°00-60326, Bull. civ. V 2002, n°15, p. 12
 Cass. Soc. 22 janvier 2002, n° 00-40787, Bull. civ. V 2002, n°24, p. 20
 CE 6 mars 2002, n°230225, *inédit*
 Cass. Soc. 6 mars 2002, n°00-60258, *inédit*
 Cass. Soc. 16 mars 2002, n° 00-17231, Bull. civ. V 2002, n°107, p. 115
 Cass. Soc. 20 mars 2002, n°01-60090, *inédit*
 Cass. Soc. 20 mars 2002, n° 00-60176, Bull. civ. V 2002, n°97, p. 105
 Cass. Soc. 7 mai 2002, n°00-60487, Bull. civ. V 2002, n°144, p. 149
 Cass. Soc. 7 mai 2002, n° 00-60342, Bull. Civ. V 2002, n°146, p. 151
 Cass. Soc. 10 mai 2012, n°10-23531, *inédit*
 Cass. Soc. 15 mai 2002, n°00-42989, *inédit*
 CE 5 juin 2002, n°230143, *inédit*
 Cass. Soc. 5 juin 2002, n°00-41948, *inédit*
 CE 5 juin 2002, n°230143, *inédit*
 CE 5 juin 2002, n°242005, *inédit*
 Cass. Crim. 11 juin 2002, n°01-81365, Bull. crim. 2002, n°133, p. 489
 Cass. Soc. 12 juin 2002, n°01-60623, *inédit*
 Cass. Soc. 20 juin 2002, n°00-42506, *inédit*
 Cass. Soc. 10 juillet 2002, n°00-45135, Bull. civ. V 2002, n°239, p. 234
 Cass. Soc. 18 septembre 2002, n°00-42904, Bull. civ. V 2002, n°272, p. 262
 Cass. Soc. 25 septembre 2002, n°01-60677, *inédit*
 Cass. Soc. 15 octobre 2002, n° 01-46240, Bull. civ. V 2002, n°311, p. 298
 CA Versailles, 23 octobre 2002
 Cass. 26 novembre 2002, n°00-41633, Bull. civ. V 2002, n°354 p. 347

2003

Cass. Soc. 15 janvier 2003, n°01-60811, *inédit*
 Cass. Soc. 22 janvier 2003, n°00-43826, Bull. civ. V 2003, n°15, p. 15
 Cass. Soc. 22 janvier 2003, n° 00-42637, Bull. civ. V 2003, n°14, p. 14
 Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°00-44882, Bull. civ. V 2003, n°27, p. 24
 Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60628, Bull. civ. V 2003, n°30, p. 27
 Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°01-60802, Bull. civ. V 2003, n°35, p. 31
 Cass. Soc. 29 janvier 2003, n°00-45961, Bull. civ. V2003, n°34, p. 30
 CE 12 février 2003, n°252277, *Lebon*
 Cass. Soc. 12 février 2003, n°01-60904, Bull. civ. V 2003, n°52, p. 51
 Cass. crim 25 février 2003, n°02-83040, Bull. crim. 2003, n°52, p. 189.
 Cass. Soc. 26 février 2003, n°01-41030, Bull. Civ. V 2003, n°70, p. 66
 Cass. Soc. 19 mars 2003, n°01-12094, Bull. civ. V 2003, n°105, p. 101

Cass. Soc. 23 avril 2003, n°01-41196, Bull. civ. V 2003, n°140, p. 137
Cass. Soc. 24 avril 2003, n°01-60876, Bull. civ. V 2003, n°141, p. 139
Cass. Soc. 30 avril 2003, n°01-10027, Bull. civ. V 2003, n°155, p. 151
CE 29 mai 2003, n°247120, *Lebon*,
CE 4 juin 2003, n°234583, *inédit*
CE 30 juin 2003, n°248347, *Lebon*
Cass. Soc. 2 juillet 2003, n°00-45317, *inédit*
CE 23 juillet 2003, n°207577, *inédit*
CJCE 9 septembre 2003, *Aff. C- 151/02*
CA Douai, 2 octobre 2003
CJCE 6 novembre 2003, *Aff. C-4/01*, Rec. I 12859.
CJCE 20 novembre 2003, *Aff. C-340/01*
Cass. Soc. 2 décembre 2003, n°01-47010, Bull. civ. V 2003, n°310, p. 312
Cass. Soc. 2 décembre 2003, n°01-40010, *inédit*
Cass. Soc. 10 décembre 2003, n°01-47332, *inédit*
Cass. Soc. 17 décembre 2003, n°02-60445, Bull. civ. V 2003, n°319, p. 321

2004

Cass. Soc. 14 janvier 2004, n°02-60119, Bull. civ. V 2004, n°17, p. 15
Cass. Soc. 14 janvier 2004, n°01-45020, *inédit*
Cass. Soc. 18 février 2004, n°03-60051, *inédit*
Cass. Soc. 16 mars 2004, n°01-44477, *inédit*
Cass. Soc. 31 mars 2004, n°03-60048, Bull. civ. V 2004, n°102, p. 91
CA Versailles, 6 avril 2004, n°03-3080
Cons. Const. 29 avril 2004, n°2004-494 DC, JO 5 mai 2004, p. 7998
Cass. Soc. 11 mai 2004, n°02-14844, Bull. civ. V 2004, n°130, p. 119
Cass. Soc. 18 mai 2004, n°02-41374, *inédit*
Cass. Soc. 26 mai 2004, n°03-60358, Bull. civ. V 2004, n°141, p. 129
Cass. Soc. 26 mai 2004, n°02-60935, Bull. civ. V 2004, n°142, p. 130
Cass. Soc. 2 juin 2004, n°03-60135, Bull. civ. V 2004, n°157, p. 148
Cass. Soc. 15 juin 2004, n°01-44707, *inédit*
Cass. Soc. 30 juin 2004, n°02-42672, Bull. civ. V 2004, n°186, p. 175
Cass. Soc. 13 juillet 2004, n°03-60173, Bull. civ. V 2004, n°214, p. 198
Cass. Soc. 13 juillet 2004, n°03-60412, Bull. civ. V 2004, n°218, p. 200
Cass. Soc. 6 octobre 2004, 03-60246, *inédit*.
Cass. Soc. 27 octobre 2004, 03-60284, Bull. civ. V 2004, n°272, p. 247
CJCE 11 novembre 2004, *Aff. C425/99*
Cass. Soc. 24 novembre 2004, n°03-60329, Bull. civ. V 2004, n°297, p. 268
Cass. Soc. 24 novembre 2004, n°03-60112, Bull. civ. V 2004, n°302, p. 273
Cass. Soc. 8 décembre 2004, n°03-60508, Bull. civ. V 2004, n°325, p. 291
Cass. Soc. 8 décembre 2004, n°03-60515, *inédit*
Cass. Soc. 15 décembre 2004, n°03-46105, *inédit*

2005

Cons. Const. 12 janvier 2002, n° 2001-455 DC, JO 18 janvier 2002, p. 1053
Cons. Const. 13 janvier 2005, n° 2005-509 DC, JO 19 janvier 2005, p. 896
Cass. Soc. 26 janvier 2005, n°04-60192, Bull. civ. V 2005, n°29, p. 25
Cass. Soc. 16 mars 2005, n°03-16616, Bull. civ. V 2005, n°97, p. 84
CA Rouen, 22 mars 2005
Cass. Soc. 29 mars 2005, n°04-60139, Bull. civ. V 2005, n°102, p. 87
Cass. Com. 19 avril 2005, n°05-10094, Bull. civ. IV 2005, n°92, p. 95
Cass. Soc. 10 mai 2005, n°03-40623, *inédit*
Cass. Soc. 10 mai 2005, n°03-40620, *inédit*
Cass. Soc. 1^{er} juin 2005, n°04-42143 à 02-42149, Bull. civ. V 2005, n°185, p. 163
Cass. Soc. 15 juin 2005, n°03-48094, Bull. civ. V 2005, n°202, p. 178

Cass. Soc. 29 juin 2005, n°03-43664, *inédit*
 Cass. Soc. 6 juillet 2005, n°04-60433, *inédit*
 Cass. Soc. 21 septembre 2005, n°03-44810, Bull. civ. V 2005, n°263, p. 231
 Cass. Soc. 21 septembre 2005, n°03-44.061, *inédit*
 Cass. Soc. 11 octobre 2005, n°03-46008, *inédit*
 Cass. Soc. 12 octobre 2005, n°04-60518, *inédit*
 Cass. Soc. 26 octobre 2005, n°03-41972, *inédit*
 CE, 19 octobre 2005, n°283892, *Lebon*
 Cass. Soc. 26 octobre 2005, n°03-41972, *inédit*
 Cass. Soc. 31 octobre 2005, n°04-46119, *inédit*
 Cass. Soc. 2 novembre 2005, n°03-47215, *inédit*
 Cass. Soc. 9 novembre 2005, n°03-47188, Bull. civ. V 2005, n°313, p. 275
 Cass. Soc. 9 novembre 2005, n°05-60078, *inédit*
 Cass. Soc. 7 décembre 2005, n°04-44594, Bull. civ. V 2005, n°356, p. 317
 Cass. Soc. 7 décembre 2005, n°04-41010, *inédit*
 CE 9 décembre 2005, n°265553, *inédit*
 Cass. Soc. 14 décembre 2005, n°04-40396, *inédit*
 Cass. Soc. 14 décembre 2005, n°03-21103, *inédit*
 CJUE, 15 décembre 2005, *Aff. C-232/04 et 233/04*
 Cass. Soc. 15 décembre 2005, n°03-44380, Bull. civ. V 2005, n°365, p. 324
 Cass. Soc. 14 décembre 2005, n°04-40396, *inédit*

2006

Cass. Soc. 11 janvier 2006, n°04-46201, Bull. civ. V 2006, n°10, p. 7
 Cass. Soc. 18 janvier 2006, n°03-45422, Bull. civ. V 2006, n°17, p. 17
 Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60234, Bull. civ. V 2006, n°34, p. 30
 Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°04-60437, Bull. civ. V 2006, n°35, p. 31
 Cass. Soc. 25 janvier 2006, n°03-46794, *inédit*
 Cass. Soc. 1^{er} février 2006, n°05-60171, *inédit*
 Cass. Soc. 2 février 2006, n°04-41089, 04-41090, *inédits*
 CA Paris, 9 février 2006
 Cass. Soc. 15 février 2006, n°04-43282, Bull. civ. V 2006, n°69, p. 62
 Cass. Soc. 28 février 2006, n°03-47880, Bull. civ. V 2006, n°89, p. 80
 CJUE 9 mars 2006, *Aff. C-499/04*, Rec. p. I-2397
 Cass. Soc. 15 mars 2006, n°04-42831, *inédit*
 Cass. Soc. 21 mars 2006, n°04-48088, *inédit*
 CAA Douai 1^{ère} ch. 30 mars 2006, n°04DA00299
 Cass. Soc. 9 mai 2006, n°05-40554, *inédit*
 Cass. Soc. 9 mai 2006, n°04-45880, *inédit*
 Cass. Crim. 10 mai 2006, n°05-83835, *inédit*
 CE 15 mai 2006, n°270174, *Lebon*
 Cass. Soc. 23 mai 2006, n°05-60119, Bull. civ. V 2006, n°182, p. 176
 Cass. Soc. 24 mai 2006, n°05-60244, Bull. civ. V 2006, n°191, p. 184
 Cass. Soc. 24 mai 2006, n°05-60246, Bull. civ. V 2006, n°194, p. 187
 CA Versailles 8 juin 2006, n°05/011944
 Cass. Soc. 28 juin 2006, n°05-60 326, *inédit*
 TGI Paris, 4 juillet 2006
 Cass. Soc. 12 octobre 2006, n°05-15069, Bull. civ. V 2006, n°305, p. 290
 Cass. Soc. 24 octobre 2006, n°04-45673, 04-45851, 04-45852, 04-46022, Bull. civ. V 2006, n°316, p. 302
 Cass. Soc. 8 novembre 2006, n°05-41652, *inédit*
 Cass. Soc. 8 novembre 2006, n°04-43887, *inédit*
 Cass. Soc. 8 novembre 2006, n°05-60283, Bull. civ. V 2006, n°333, p. 323
 Cass. Soc. 15 novembre 2006, n°04-48672, Bull. civ. V 2006, n°342, p. 331
 Cass. Soc. 28 novembre 2006, n°04-48798, Bull. civ. V 2006, n° 355, p. 342

Cass. Soc. 20 décembre 2006, n°05-60340, 05-60380, Bull. civ. V 2006, n° 405, p. 391

Cass. Soc. 20 décembre 2006, n°05-44778, *inédit*

Cons. Const. 28 décembre 2006, déc. n° 2006-545 DC, JO 31 décembre 2006, p. 20320

2007

Cass. Avis n°2007-02 du 15 janvier 2007

Cass. Soc. 31 janvier 2007, n°06-60097, *inédit*

Cass. Soc. 14 févr. 2007, n°06-60106, Bull. civ. V 2007, n°26

Cass. Soc. 20 février 2007, n°05-45513, *inédit*

Cass. Soc. 28 février 2007, n°06-60171, Bull. civ. V 2007, n°34

Cass. Avis n°0070005P, 19 mars 2007, n° 06-00020, *inédit*

Cass. Soc. 4 avril 2007, n°06-60188, *inédit*

Cass. Soc. 4 avril 2007, n°06-60176, *inédit*

Cass. Soc. 3 mai 2007, n°06-40119, *inédit*

Cass. Soc. 3 mai 2007, 06-60042, 06-60117, *inédits*

Cass. Soc. 16 mai 2007, n°06-42717, *inédit*

Cass. Soc. 16 mai 2007, n°05-17288, *inédit*

Cass. Soc. 20 juin 2007, n°06-60279, *inédit*

Cass. Soc. 20 juin 2007, n°07-60027, Bull. civ. V 2007, n°110

CE 6 juillet 2007, n°283892, *Lebon*

Cons. const. 16 août 2007, n°2007-556 DC, JO 22 août 2007, p. 13971

CA Versailles 27 août 2007, n°07/02174

Cass. Soc. 12 septembre 2007, n°06-60275, Bull. civ. V 2007, n°129

CJCE, 13 septembre 2007, *Aff. C-458/05*

Cass. Soc. 18 septembre 2008, n°06-42702, *inédit*

Cass. Soc. 19 septembre 2007, n°06-60199, *inédit*

Cass. Soc. 3 octobre 2007, n°06-60063, Bull. civ. V 2007, n°149

Cass. Soc. 23 octobre 2007, n°06-45289, Bull. civ. V 2007, n°170

Cass. Soc. 13 novembre 2007, n°06-41512, *inédit*

Cass. Soc. 28 novembre 2007, n° 06-40489, Bull. civ. V 2007, n°197

Cass. Soc. 4 décembre 2007, n°05-46073, Bull. civ. V 2007, n°204

Cass. Soc. 4 décembre 2007, n°06-11206, Bull. civ. V 2007, n°205

CA Toulouse 11 décembre 2007, n°06/02396

2008

CJUE 18 janvier 2007, *Aff. C-385/05*

Cass. Soc. 16 janvier 2008, n°06-60286, Bull. civ. V 2008, n°5

Cass. Soc. 29 janvier 2008, *inédit*

Cass. Soc. 13 février 2008, n°06-44555, *inédit*

Cass. Soc. 8 avril 2008, n°08-40256, Bull. civ. 2009, n°102

Cass. Soc. 16 avril 2008, n°07-60348, *inédit*

Cass. Soc. 28 mai 2008, n°06-46009, 06-46011, 06-46013, Bull. civ. V 2008, n°116

Cass. Soc. 4 juin 2008, n°07-40612, *inédit*

Cass. Soc. 19 juin 2008, n°07-42547, *inédit*

Cass. Soc. 24 juin 2008, n°06-45870, Bull. civ. V 2008, n°138

Cass. Soc. 26 juin 2008, n°07-41294 à 07-41316, *inédits*

Cass. Soc. 8 juillet 2008, n°06-45934, *inédit*

Cass. Soc. 9 juillet 2008, n°074-41845, Bull. civ. V 2008, n°155

Cons. Const. 7 août 2008, n° 2008-568 DC, JO 21 août 2008, p. 13079

Cass. Soc. 23 septembre 2008, n°07-42862, Bull. civ. V 2008, n°171

Cass. Soc. 24 septembre 2008, n°06-45579, Bull. civ. V 2008, n°175

Cass. Soc. 14 octobre 2008, n°03-46794, *inédit*

Cass. Soc. 21 octobre 2008, n°08-60008, Bull. civ. V 2008, n°195

Cass. Soc. 28 octobre 2008, n°07-41984, *inédit*

Cass. Soc. 29 octobre 2008, n°07-43578, Bull. civ. V 2008, n°209

Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°06-46227, Bull. civ. V 2008, n° 217
 Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°07-60772, n° 07-60434, 08-60331, 08-60332, Bull. civ. V 2008, n°220
 Cass. Soc. 13 novembre 2008, n°07-42481, Bull. civ. V 2008, n° 224
 CJCE 27 novembre 2008, *Aff. C-396/07*
 Cass. Soc. 3 décembre 2008, n°07-43684, *inédit*
 Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-41953, Bull. civ. V 2008, n°252
 Cass. Soc. 16 décembre 2008, n°07-43875, Bull. civ. V 2008, n°255
 Cass. Soc. 17 décembre 2008, 07-42839, *inédit*
 Cass. Soc. 4 juin 2008, n°07-42775, *inédit*

2009

Cass. Soc. 13 janvier 2009, n°06-45562, Bull. civ. V 2009, n°4
 Cass. Soc. 21 janvier 2009, n°07-43452, Bull. civ. V 2009, n°15
 Cass. Soc. 28 janvier 2009, n°0-45481, Bull. civ. V 2009, n°26
 Cass. Soc. 10 février 2009, n°07-45712, *inédit*
 Cass. Soc. 10 février 2009, n°08-40057, *inédit*
 CJCE 12 février 2009, *Aff. C 466/07*
 Cass. Ass. Plen. 27 février 2009, n°08-40059, Bull. Ass. Plen. 2009, n°2
 Cass. Soc. 4 mars 2009, n°07-42381, Bull. civ. V 2009, n°57
 Cass. Soc. 4 mars 2009, n°08-60468, Bull. civ. V 2009, n°60
 Cass. Soc. 4 mars 2009, n°08-60497, Bull. civ. V 2009, n°61
 Cass. Soc. 25 mars 2009, n°07-41708, Bull. civ. V 2009, n°83
 Cass. Soc. 31 mars 2009, n°08-60494, Bull. civ. V 2009, n°96
 Cass. Soc. 29 avril 2009, n°08-60465, *inédit*
 Cass. Soc. 29 avril 2009, n°07-44306, *inédit*
 Cass. Soc. 5 mai 2009, n°07-44214, *inédit*
 CA Reims 13 mai 2009, 08/1098
 Cass. Soc. 27 mai 2009, n°08-40393, Bull. civ. V 2009, n°138
 Cass. Soc. 27 mai 2009, n°08-60569, Bull. civ. V 2009, n°140
 Cass. Soc. 17 juin 2009, n°08-60438, Bull. civ. V 2009, n°157
 Cass. Soc. 23 juin 2009, n°07-45668, Bull. civ. V 2009, n°161
 Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-45656, Bull. civ. V 2009, n°163,
 Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°09-60011, Bull. civ. V 2009, n°180
 Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-41507, Bull. civ. V 2009, n°177
 Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-60599, 09-60048, Bull. Civ. V 2009, n°178
 CJCE 10 septembre 2009, *Aff. C44/08*
 Cass. Soc. 23 septembre 2009, n°07-44200, Bull. civ. V 2009, n°191
 Cass. Soc. 23 septembre 2009, n°08-60521, *inédit*
 Cass. Soc. 18 novembre 2009, n°08-42920, *inédit*
 Cass. Soc. 24 novembre 2009, n° 08-44148, Bull. civ. V 2009, n°264

2010

Cons. Const. 12 novembre 2010, n°2010/63/64/65/QPC, JO 13 novembre 2010, p. 20238
 Cass. Soc. 6 janvier 2010, n°08-44113, *inédit*
 Cass. Soc. 13 janvier 2010, n°08-15776, Bull. civ. V 2010, n°5
 Cass. Civ. 2°, 14 janvier 2010, n°09-11450, Bull. civ. II 2010, n°8
 Cass. Soc. 3 février 2010, n°08-41412, Bull. civ. V 2010, n°31
 Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-44454, Bull. civ. V 2010, n°36
 Cass. Soc. 10 février 2010, n°08-41109, *inédit*
 Cass. Soc. 3 mars 2010, n°09-60283, Bull. civ. V 2010, n°54
 Cass. Soc. 10 mars 2010, n°09-60246, Bull. civ. V 2010, n°62
 Cass. Soc. 30 mars 2010, n°08-21199, Bull. civ. V 2010, n°82
 Cass. Soc. 31 mars 2010, n°09-40693, *inédit*
 Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60367, Bull. civ. V 2010, n°99

Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60426, 09-60429, Bull. civ. V 2010, n°100
Cass. Soc. 14 avril 2010, n°09-60368, *inédit*
Cass. Soc. 5 mai 2010, n°08-45502, *inédit*
Cass. Soc. 19 mai 2010, n°08-45170, *inédit*
Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-40422, *inédit*
Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-60400, Bull. civ. V 2010, n°114
Cass. Soc. 1^{er} juin 2010, n°09-40421, Bull. civ. V 2010, n°121
Cass. Soc. 15 juin 2010, n°08-70392 à 08-70401, Bull. civ. V 2010, n°135
Cass. Soc. 23 juin 2010, n°09-60438, Bull. civ. V 2010, n°150
Cass. Soc. 6 juillet 2010, n°09-40021, Bull. civ. V 2010, n°158
Cass. Soc. 7 juillet 2010, n°09-60449, *inédit*
Cass. Soc. 13 juillet 2010, n°10-60148, Bull. civ. V 2010, n°176
CJUE du 29 juillet 2010, *Aff. C-151/09*
Cass. Soc. 14 septembre 2010, n°08-44180, *inédit*
Cass. Soc. 22 septembre 2010, n°09-60435, Bull. civ. V 2010, n°188
Cons. Const. n°2010-42 QPC, 7 octobre 2010, JO 8 octobre 2010, p. 18235
CE 11 octobre 2010, n°327660, *Lebon*
Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-60206, Bull. civ. V 2010, n°225
Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-60473, Bull. civ. V 2010, n°226
Cass. Soc. 20 octobre 2010, n°08-40822, Bull. civ. V 2010, n°239
Cass. Soc. 21 octobre 2009, n°08-41764, *inédit*
Cass. Soc. 29 octobre 2010, n°09-60484, Bull. civ. V 2010, n°251
Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-60451, Bull. civ. V 2010, n°256
Cass. Soc. 10 novembre 2010, n°09-72856, Bull. civ. 2010 V, n° 257
Cons. Const. n°2010 – 63-64-65 QPC, 12 novembre 2010, JO 13 novembre 2010, p. 20238
Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-69485, Bull. civ. V 2010, n°258
Cass. Soc. 16 novembre 2010, n°09-40555, Bull. civ. V 2010, n°261
Cass. Soc. 23 novembre 2010, n°09-42524, *inédit*
Cass. Soc. 8 décembre 2010, n°10-60087, Bull. civ. V 2010, n°286
Cass. Soc. 14 décembre 2010, n°10-14751, Bull. civ. V 2010, n°291
Cass. Soc. 15 décembre 2010, n°09-42795, *inédit*

2011

Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-60169, Bull. civ. V 2011, n°8
Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-18205, Bull. civ. V 2011, n°9
Cass. Soc. 6 janvier 2011, n°10-17653, Bull. civ. V 2011, n°10
Cass. Soc. 18 janvier 2011, n°09-69199, Bull. civ. V 2011, n°23
Cass. Soc. 19 janvier 2011, n°09-67872, *inédit*
CJUE 20 janvier 2011, *Aff. C-463/09*
Cass. Soc. 26 janvier 2011, n°09-40286, *inédit*
Cass. Soc. 1^{er} février 2011, n° 10-30045 à 10-30048, Bull. civ. V 2011, n°42
CE 2 mars 2011, n°313189, *Lebon*
Cass. Soc. 2 mars 2011, n°09-60483, Bull. civ. V 2011, n°67
Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581, Bull. civ. V 2011, n°70
Cass. Soc. 15 mars 2011, n°10-11365, *inédit*
Cass. Soc. 23 mars 2011, n°09-69127, *inédit*
Cass. Soc. 5 avril 2011, n°10-18733, Bull. civ. V 2011, n°88
Cass. Soc. 6 avril 2011, n°11-60035, Bull. civ. V 2011, n°228
Cons. const. 29 avril 2011, déc. n° 2011-122 QPC, JO 30 avril 2011, p. 7535
Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60406, Bull. civ. V 2011, n° 116
Cass. Soc. 18 mai 2011, n°10-60383, Bull. civ. V 2011, n°120
Cass. Soc. 18 mai 2011, n°09-42232, *inédit*
Cass. Soc. 31 mai 2011, n°10-25688, Bull. civ. V 2011, n°135
Cass. Soc. 8 juin 2011, n°10-14650, Bull. civ. V 2011, n°140
Cass. Soc. 22 juin 2011, n°09-69021, *inédit*

Cass. Soc. 29 juin 2011, n°10-19921, Bull. civ. V 2011, n°179
 Cass. Soc. 29 juin 2011, n°10-60394, Bull. civ. V 2011, n°180
 Cass. Soc. 5 juillet 2011, n°10-14628, *inédit*
 Cass. Soc. 6 juillet 2011, n°10-17119, *inédit*
 CJUE 6 septembre 2011, *Aff. C-108/10*
 Cass. Soc. 22 septembre 2011, n°10-30293, *inédit*
 Cass. Soc. 22 septembre 2011, n°10-13892, *inédit*
 Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-12278 à 10-13486, *inédits*
 Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-60219, Bull. civ. V 2011, n°207
 Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°11-10601, Bull. civ. V 2011, n°211
 Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-26762, Bull. civ. V 2011, n°212
 Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-26545, Bull. civ. V 2011, n°213
 Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°10-15272, *inédit*
 Cass. Soc. 4 octobre 2011, n°10-19610, *inédit*
 Cass. Soc. 25 octobre 2011, n°09-43536, *inédit*
 Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°09-71322, *inédit*
 Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°10-27134, Bull. civ. V 2011, n°242
 Cass. Soc. 3 novembre 2011, n°10-11820, Bull. civ. V 2011, n°249
 Cass. Soc. 9 novembre 2011, n°10-10320, *inédit*
 Cass. Soc. 9 novembre 2011, n°10-60385, *inédit*
 Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-23609, Bull. civ. V 2011, n°264
 Cass. Soc. 15 novembre 2011, n°10-15294, Bull. civ. V 2011, n°265
 Cass. Soc. 16 novembre 2011, n°10-28201, Bull. Civ. V 2011, n°270
 Cass. Soc. 23 novembre 2011, n°10-24897, *inédit*
 Cass. Soc. 30 novembre 2011, n°10-22964, Bull. civ. V 2011, n°284
 Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-19631, *inédit*
 Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-27441, Bull. civ. V 2011, n°300

2012

Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-10938, *inédit*
 Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°10-23516, Bull. civ. V 2012, n° 22
 Cass. Soc. 25 janvier 2012, n°11-60089, *inédit*
 Cass. Soc. 26 janvier 2012, n°10-23324 à 10-23329, *inédit*
 Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-20232, Bull. civ. V 2012, n°37
 Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-16049, Bull. civ. V 2012, n°40
 Cass. Soc. 16 février 2012, n°10-21864, Bull. civ. V 2012, n°76
 Cass. Soc. 29 février 2012, n°11-13748, Bull. civ. V 2012, n°83
 Cass. Soc. 29 février 2012, n°10-26657, *inédit*
 Cass. Soc. 14 mars 2012, n°10-27809, *inédit*
 Cass. Soc. 28 mars 2012, n°11-20121, *inédit*
 Cass. Soc. 28 mars 2012, n°11-19021, *inédit*
 Cass. Soc. 11 avril 2012, n°11-21609, Bull. civ. V 2012, n°122
 Cass. Soc. 12 avril 2012, n°11-12916, Bull. civ. V 2012, n°128
 Cass. Soc. 3 mai 2012, n°11-10143, *inédit*
 Cass. Soc. 3 mai 2012, n°11-20741, Bull. civ. V 2012, n°129
 Cass. Soc. 10 mai 2012, n°11-21388, Bull. civ. V 2012, n°144
 Cass. Soc. 10 mai 2012, n°10-27281, *inédit*
 Cass. Soc. 10 mai 2012, n°10-23531, *inédit*
 TASS Melun, 11 mai 2012, n°10/00924
 CE 31 mai 2012, n° 354186, *Lebon*
 Cass. Soc. 2 juin 2011, n°09-60483, Bull. civ. V 2011, n°67
 Cass. Soc. 5 juin 2012, n°11-21110, *inédit*
 Cass. Soc. 20 juin 2012, n°11-60202, Bull. civ. V 2012, n°195
 Cass. Soc. 20 juin 2012, n°11-19643, Bull. civ. V 2012, n°190
 Cass. Soc. 26 juin 2012, n°11-13736, Bull. civ. V 2012, n°197

Cass. Soc. 4 juillet 2012, n°11-61172, *inédit*
CE 11 juillet 2012, n°334502, Lebon
Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°10-30219, Bull. civ. V 2012, n°217
Cass. Soc. 11 juillet 2012, n°10-23831, *inédit*
TGI Lons Le Saunier, 22 août 2012, RG n°12/01079
Cass. Soc. 25 septembre 2012, n°10-26224, Bull. civ. V 2012, n°234
Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-21497, *inédit*
Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-60231, Bull. civ. V 2012, n°241
Cass. Soc. 26 septembre 2012, n°11-26659, Bull. civ. V 2012, n°243
CA Angers 9 octobre 2012, n°11/01188
Cass. Soc. 9 octobre 2012, n°11-23142 à 11-23146, Bull. civ. V 2012, n°254
Cass. Soc. 10 octobre 2012, n°11-19436, *inédit*
Cass. Soc. 24 octobre 2012, n°11-17543, *inédit*
Cass. Soc. 24 octobre 2012, n° 11-23418, 11-23419, 11-23420, *inédits*
Cass. Soc. 31 octobre 2012, n°11-12277, *inédit*
Cass. Soc. 14 novembre 2012, n° 11-25433, Bull. civ. V 2012, n°290
Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°11-22644, *inédit*
Cass. Soc. 14 novembre 2012, n°10-27490, Bull. civ. V 2012, n°292
Cass. Soc. 20 novembre 2012, n°11-20341, *inédit*
Cass. Soc. 28 novembre 2012, n°12-13628, Bull. civ. V 2012, n°309

2013

Cass. Soc. 27 février 2010, n°12-15807, Bull. civ. 2013, n°65
Cass. Crim. 16 janvier 2013, n°11-88852, *inédit* et 11-8597, *inédit*
CA Paris 22 janvier 2013, n°11/02710
Cass. Soc. 13 février 2013, n°11-26866, *inédit*
Cass. Soc. 13 février 2013, n°12-18098, Bull. civ. V 2013, n°42
Cass. Soc. 27 février 2013, n°12-18828, Bull. civ. V 2013, n°67
Cass. Soc. 27 février 2013, n°12-14228, *inédit*
Cass. Soc. 27 février 2013, n°12-12305, *inédit*
Cass. Soc. 27 février 2013, n°11-27095, *inédit*
Cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-28916, *inédit*
Cass. Soc. 20 mars 2013, n° 12-11702, Bull. civ. V 2013, n°79
CPH Nancy 22 mars 2013, RG n°657
CPH Compiègne 30 août 2013, RG n° F 12/00162
CE 8 avril 2013, n°348559
Cass. Soc. 10 avril 2013, n°11-28480, *inédit*
Cass. Soc. 17 avril 2013, n°12-21386, *inédit*
Cass. Soc. 17 avril 2013, n°12-19825, Bull. civ. V 2013, n°103
Cass. Soc. 24 avril 2013, n°11-26388, *inédit*
Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-27458 à 11-27472, Bull. civ. V 2013, n°121
Cass. Soc. 15 mai 2013, n°11-26414, Bull. civ. V 2013, n° 122
Cass. Soc. 16 mai 2013, n°11-25711, *inédit*
Cass. Soc. 29 mai 2013, n°12-60262, Bull. civ. V 2013, n°141
Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-17196, Bull. civ. V 2013, n° 187
Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-16210, 12-2180, Bull. civ. V 2013, n°188
CJUE 18 juillet 2013, *Aff.* C6426/11
Cons. Const. 26 juillet 2013, n°2013-333 QPC, JO 28 juillet 2013, p. 12663
CE 6 septembre 2013, n°370627, *inédit*
Cass. Com. 10 septembre 2013, n°12-16509, Bull. civ. IV 2013, n°130
Cass. Soc. 14 septembre 2010, n°08-44180, *inédit*
Cass. Soc. 24 septembre 2013, n°11-26666, *inédit*
Cass. Soc. 25 septembre 2013, n°12-20986, Bull. civ. V 2013, n° 204
Cass. Soc. 25 septembre 2013, n°11-25733 à 11-25772, 11-25774 à 11-25785, n°12-14353, *inédits*

Cass. Soc. 30 septembre 2013, n° 12-15940, Bull. civ. V 2013, n°223
 Cass. Soc. 9 octobre 2013, n°12-16664, *inédit*
 Cass. Soc. 15 octobre 2013, n°12-22911, Bull. civ. V 2013, n°236
 Cass. Soc. 30 octobre 2013, n°13-13801, *inédit*
 Cass. Soc. 30 octobre 2013, n° 12-60576, *inédit*
 Cass. Soc. 30 septembre 2013, n° 12-15940, Bull. civ. V 2013, n°223
 Cass. Soc. 14 novembre 2013, n°13-12712, Bull. civ. V 2013, n°266
 Cass. Soc. 14 novembre 2013, n° 12-29984, Bull. civ. V 2013, n°268
 Cass. Soc. 27 novembre 2013, n°12-26155, Bull. civ. V 2013, n°289
 Cass. Crim. 27 novembre 2013, n°12-84804, *inédit*
 Cass. Soc. 4 décembre 2013, n°12-22350, *inédit*
 Cass. Soc. 18 décembre 2013, n°12-25686, Bull. civ. V 2013, n°312
 Cass. Soc. 31 octobre 2013, n°12-16785, *inédit*

2014

CA Chambéry, 9 janvier 2014, n°12/00758, n° 2014-000108
 CA Paris, 13 janvier 2014
 Cass. Soc. 15 janvier 2014, n°12-22944, *inédit*
 CJUE, 15 janvier 2014, *Aff. C176/12*
 Cass. Soc. 22 janvier 2014, n°12-21681, *inédit*
 TA Cergy-Pontoise, 7 février 2014, n°1400713
 Cass. Soc. 18 février 2014, n° 12-18029, Bull. civ. V 2014, n°54
 Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-12207, Bull. civ. V 2014, n°63
 Cass. Soc. 19 février 2014, n°12-22709, *inédit*
 Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-14608, Bull. civ. V 2014, n° 57
 Cass. Soc. 19 février 2014, n° 12-29354, Bull. civ. V 2014, n°58
 Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-17445, Bull. civ. V 2014, n° 60
 Cass. Soc. 19 février 2014, n°13-20069, Bull. civ. V 2014, n° 61
 Cass. Soc. 5 mars 2014, n°12-25035, 12-25059, *inédits*
 CJUE 6 mars 2014, *Aff. C-458/12*
 Cass. Soc. 12 mars 2014, n°12-28508, 12-28509, *inédits*
 Cass. Soc. 2 avril 2014, n°12-19573, Bull. civ. V 2014, n°94
 Cass. Soc. 9 avril 2014, n°13-16774, Bull. civ. V 2014, n°105
 CAA Marseille 15 avril 2014, n° 14MA00387
 TA Paris, 20 mai 2014, n°1308091
 Cass. Soc. 21 mai 2014, n°13-18539, *inédit*
 TA Paris, 3^e section, 2^e chambre, 23 mai 2014, n°1402928/3-2
 Cass. Soc. 12 juin 2014, n°13-15139, *inédit*
 Cass. Soc. 18 juin 2014, n°13-10204, Bull. civ. V 2014, n°150
 CA Versailles, 24 juin 2014, n°14VE00884
 Cass. Soc. 24 juin 2014, n°13-11593, Bull. civ. V 2014, n°153
 Cass. Soc. 24 juin 2014, n°13-10301 à 13-10304, Bull. civ. V 2014, n°155
 Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-15208, Bull. civ. V 2014, n°159
 Cass. Soc. 8 juillet 2014, n°13-15573, 13-15470, Bull. civ. V 2014, n° 180
 Cass. Soc. 8 juillet 2014, n° 13-14609 à 13-14616, Bull. civ. V 2014, n°181
 Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-11906 à 13-11909, Bull. civ. V 2014, n°183
 Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-20614, Bull. civ. V 2014, n°187
 TA Cergy-Pointoise, 11 juillet 2014, n°1404270, 1404370
 CJUE 11 septembre 2014, *Aff. C-328/13*
 Cass. Com. 23 septembre 2014, n°12-29262, 13-15437, Bull. civ. IV 2014, n°135
 Cass. Soc. 24 septembre 2014, n°12-16991, Bull. civ. V 2014, n° 201
 Cass. Soc. 1^{er} octobre 2014, n°13-16710, *inédit*
 TA Paris, 14 octobre 2014, n°1411810/3-1
 Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18362, Bull. civ. V 2014, n°252
 Cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18429, *inédit*

CAA Versailles 22 octobre 2014, n°14 VE02408, 14VE02409
Cass. Soc. 5 novembre 2014, n°13-11146 à 13-11149, *inédits*
Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°14-13701, *inédit*
Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-18679, *inédit*
Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-22422, Bull. civ. V 2014, n°284
Cass. Soc. 14 décembre 2014, n°14-14917, Bull. civ. V 2014, n° 300,
Cass. Com. 16 décembre 2014, n°13-25929, *inédit*
Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-14917, Bull. civ. V 2014, n°300
Cass. Soc. 17 décembre 2014, n°14-60165, Bull. civ. V 2014, n°309
CE 23 décembre 2014, n°36416, 364633

2015

Cass. Civ. 2°, 22 janvier 2015, n°13-28414, *inédit*
Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22509, Bull. civ. V 2015, n° 7
Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-22179, 13-25437, 13-14773, Bull. civ. V 2015, n°8
Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22994, Bull. civ. V 2015, n°17
Cass. Soc. 4 février 2015, n°13-22322, *inédit*
Cass. Soc. 11 février 2015, n°13-23573, Bull. civ. V 2015, n°26
Cass. Soc. 18 février 2015, n°13-22595, *inédit*
CAA Marseille, 3 mars 2015, req. N°14MA01423
Cass. Soc. 17 mars 2015, n°13-24303, 13-24305, Bull. civ. V n°52
CAA Paris, 12 mars 2015, n°14PA05025
Cass. Soc. 18 mars 2015, n°14-16596, *inédit*
Cass. Soc. 18 mars 2015, n°13-23742, *inédit*
Cass. Soc. 1^{er} avril 2015, n°13-27068, *inédit*
Cass. Soc. 15 avril 2015, n°14-20200, *inédit*
Cass. Soc. 15 avril 2015, n°13-24253, Bull. civ. V 2015, n°83
Cass. Soc. 15 avril 2015, n°14-16197, Bull. civ. V 2015, n°91
Cass. Soc. 27 mai 2015, n°13-26968, *à paraître*
Cass. Soc. 28 mai 2015, n°14-13166, *inédit*
Cass. Soc. 28 mai 2015, n°14-14033, *inédit*
Cass. Soc. 30 juin 2015, n°14-12522, *inédit*
Cass. Soc. 30 juin 2015, n°13-28146, *à paraître*
Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60737, *inédit*
Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-60726, *à paraître*
Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-19270, *inédit*
CE 22 juillet 2015, n°385668, *Lebon*
CE 22 juillet 2015, n°385816, *Lebon*
CE 22 juillet 2015, n°383481, *Lebon*
CJUE 9 septembre 2015, *Aff. C-160/14*
Cass. Soc. 16 septembre 2015, n°13-28415, *à paraître*
Cass. Soc. 23 septembre 2015, n°14-26262, *à paraître*
Cass. Soc. 7 octobre 2015, n°14-12835, *inédit*
Cass. Soc. 13 octobre 2015, n°14-11348, *inédit*
Cass. Soc. 14 octobre 2015, n°14-14339, *à paraître*
Cass. Soc. 28 octobre 2015, n°14-15723, *inédit*
Cass. Soc. 28 octobre 2015, n°14-16043, *à paraître*
CE 30 novembre 2015, n°377405, *inédit*
Cass. Soc. 25 novembre 2015, n°14-29850, *à paraître*
CE 7 décembre 2015, n°38856, 386582, 389582, 381307, *inédits*
Cass. Soc. 9 décembre 2015, n°14-24948, *à paraître*
Cass. Soc. 9 décembre 2015, n°14-18033, *à paraître*
Cass. Soc. 9 décembre 2015, n°14-10874, *à paraître*
Cass. Soc. 10 décembre 2015, n°14-19316 à 14-19474, *inédits*
Cass. Soc. 14 décembre 2015, n°14-26517, *à paraître*

Cass. Soc. 14 décembre 2015, n°15-10902, *inédit*

2016

Cass. Soc. 12 janvier 2016, n°14-22216, à paraître

Cass. Soc. 13 janvier 2016, n° 14-20688, *inédit*

Cons. Const. 22 janvier 2016, n°2015-517 QPC, JO 24 janvier 2016, texte n° 66

Cass. Soc. 25 janvier 2016, n°15-15139, *inédit*

Cass. Soc. 4 février 2016, n°14-20584, *inédit*

Cass. Soc. 17 février 2016, n°14-23963, *inédit*

Cass. Soc. 18 février 2016, n°14-25350, *inédit*

CE 9 mars 2016, n°384175, *Lebon*

Cass. Soc. 10 mars 2016, n°15-13713, à paraître

Cass. Soc. 16 mars 2016, n°14-15235, *inédit*

Cass. Soc. 16 mars 2016, n°14-16931, *inédit*

CE 23 mars 2016, n°386108, *inédit*

Cass. Crim. 6 avril 2016, n°15-80150, *inédit*

Cass. Soc. 12 avril 2016, n°15-60200, *inédit*

Cass. Soc. 14 avril 2016, n°15-12195, *inédit*

Cass. Soc. 3 mai 2016, n°14-29698, *inédit*

Cass. Soc. 3 mai 2016, n°15-10448, à paraître

CE 4 mai 2016, n°38094, *Lebon*

Cass. Soc. 17 mai 2016, n°14-24109, *inédit*

Cass. Soc. 17 mai 2016, n°14-21322, *inédit*

Cass. Soc. 17 mai 2016, n°14-21948, *inédit*

Cass. Soc. 19 mai 2016, n°15-12137, à paraître

Cass. Soc. 19 mai 2016, n°15-11047, à paraître

Cass. Soc. 24 mai 2016, n°15-19866, à paraître

Cass. Soc. 24 mai 2016, n°15-20168, à paraître

CE 30 mai 2016, n°387338, *Lebon*

Cass. Soc. 31 mai 2016, n°15-21175, à paraître

Cass. Soc. 1^{er} juin 2016, n°14-22265, *inédit*

Cass. Soc. 8 juin 2016, n°15-11324, à paraître

Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-27266 à 14-27946, à paraître

Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°15-15481 à 15-15545, à paraître

Cass. Soc. 6 juillet 2016, n°14-26541, à paraître

CE 16 juillet 2016, n°387448, *Lebon*

Cass. Soc. 11 juillet 2016, n°14-50036, *inédit*

Cons. Const. 4 août 2016, n°2016-736 DC, JO 9 août 2016

Cass. Soc. 22 septembre 2016, n°15-13849, *inédit*

CE 19 octobre 2016, n°398975, *Lebon*

Cass. Soc. 3 novembre 2016, n°15-11324, à paraître

Cass. Soc. 3 novembre 2016, n°15-60203, à paraître

INDEX

Les chiffres renvoient aux numéros de paragraphe.

A

Assistance du salarié – 261
Accord majoritaire – 516
Accord de configuration – 516 et s.
Accord anticipé – 481 et s.

B

Branche – 202 et s., 510 (restructuration)
Bassin d'emploi – 269, 361, 504
Branche autonome d'activité – 96

C

Cadre -2
Champ d'application – 12
Chantier 195
Co-emploi – 155, 252, 363, 407-408
Collectivité de travail – 277 et s.
Concentration économique - 104
Concordance (principe) – 344, 404
Comité d'entreprise -174 et s.
Comité d'établissement -172 et s., 322
Comité d'entreprise européen -186
Comité de groupe – 183
Communauté de travail – 277 et s.
Corporations - 104
CHSCT
 Attributions – 189 et s., 335, 386, 395
et s.
 Collège désignatif – 335
 Comité central – 395
 Délégation du personnel – 335 et s.
 Locaux – 395
Cycle électoral – 446, 443 (au fil de l'eau)

D

Décision – 297
 Processus décisionnel – 298 et s.
 Niveau de décision – 298
 Justification – 303 et s.
 Théorie de la décision –524
Délégation unique du personnel – 180 et s.
 Légale – 180
 Conventionnelle –580 et s.
Délégué du personnel – 163 et s., 327, 349 et s., 390, 395
Délégué syndical – 203 et s., 327, 349 et s., 390, 411, 517
Délégué de site – 169
Dialogue des juges – 85
Déconcentration – Décentralisation – 104
Droit social de l'Union européenne – 84, 417, 428

E

Économie –
 -influence – 33, 56, 107, 410
 -division du travail – 52
 -mondialisation – 56, 107
 -concentration économique – 104
Effectif – 281, 436, 437
Entreprise – 28 et s., 172, 206, 230, 323, 399
 -dimension économique – 29 et s.
 -entreprise-marchandise – 31
 -théorie institutionnelle (Durand) – 37
 -ordre juridique – 41
 -sujet de droit – 42
 -approche organisationnelle –50
Égalité de traitement –236, 419

Entité autonome – 433 et s.
Établissement distinct – 16, 59 et s., 49 et s., 174, 210 et s., 324, 327, 349, 390, 395, 397, 402
Entité économique autonome – 80 et s., 245, 433 et s.

F

Fonction
Approche fonctionnelle – 68 et s.

G/H

Globalisation – 107
Groupe d'entreprises – 17, 106, 145, 330, 392
Groupe de contrôle – 116 et s., 182 et s., 330, 392
Groupe de dimension européenne – 185
Groupe de participation – 109
Groupe de reclassement – 147, 257 et s., 580 et s., 516 et s.
Hauriou – 39
Histoire du droit du travail – 104

I/J

Institution (Durand) – 40
Institution (Hauriou) – 39
Interprofession – 197 et s.
Interprétation des juges – 63 et s.

K/L

Licenciement – indemnité – 272
Licenciement économique
-Cause économique – 251
-Cessation d'activité – 252, 405 et s.

M/N

Négociation collective – 291 et 303
Notion fonctionnelle – 68
Notion relative – 72
Manufactures, ateliers – 50
Méthodologie juridique – 10
Mise à disposition – 107 et s.
Mobilité – 239 et s.

Clause

Accord de mobilité interne – 516
Mondialisation – 56, 107
Multi-profession – 199

O

Ordre des licenciements – 263
Organisation (théories) – 42 et s.
Obligation de reclassement – 147, 255, 502
Obligation de rechercher un repreneur – 74
Obligation de vigilance – 114
Objectivité – 304

P

Participation
Droit constitutionnel – 302
Pensée complexe – 22
Personnel – 279
Personnalité morale – 419
Profession – 203
Plan de sauvegarde de l'emploi – 266, 382, 516
Périmètre
Cadre définitionnel – 11 et s.
Protocole d'accord préélectoral – 516

Q/R

Représentation – 288
Représentativité – 293, 344, 402 et s.
Restructuration – 426, et s.
Révision (accords collectif) – 477 et s.
Réseau d'entreprises – 111

S

Secteur géographique – 241
Secteur d'activité – 15 et s., 254 et s., 411-412,
Site – 169 et s.
Sous-traitance – 113
Succursale – 52
Système
-approche systémique – 23

T

Transfert d'entreprise – 428 et s.
Maintien des instances
représentatives du personnel – 430
Territoire – 217

U

Unité économique et sociale – 131 et s.,
173, 208, 313, 330, 392
Unité de travail – 52

V/W/X/Y/Z

Voie négociée – 519
Zone d'emploi – 264, 378

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	7
SOMMAIRE	9
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	11
INTRODUCTION	15

PREMIÈRE PARTIE – LA SYSTÉMIQUE DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL	43
---	-----------

TITRE 1 – L’INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES.....	45
--	-----------

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE – LE PÉRIMÈTRE DE L’ENTREPRISE COMME PARADIGME.....	47
--	-----------

Section 1 – La dimension économique de l’entreprise	49
Section 2 – Les théories juridiques de l’entreprise	53
§1 – La théorie institutionnelle de l’entreprise	53
§2 – Les « doctrines de l’entreprise »	60
§3 – L’approche organisationnelle de l’entreprise.....	62

CHAPITRE 1 – L’INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES EN DEÇÀ DE L’ENTREPRISE	67
--	-----------

Section 1 – L’avènement des périmètres en deçà de l’entreprise	67
§1 – Des premières références au sein des lois ouvrières	68
§2 – Une prégnance de l’établissement.....	73

Section 2 – La consécration des périmètres en deçà de l’entreprise.....	80
§1 – La consécration du périmètre de l’établissement distinct	81
A. L’interprétation jurisprudentielle de l’établissement distinct.....	81
1. Une interprétation des données économiques.....	83
2. Une approche pragmatique et fonctionnelle de la part du juge.....	85
a. Le pragmatisme de l’interprétation jurisprudentielle	85
b. L’approche fonctionnelle	87
c. Les critiques de l’approche pragmatique et fonctionnelle.....	89

B. La consécration légale des solutions jurisprudentielles	90
§2 – La consécration du périmètre de l’entité économique autonome	93
A. La nécessité de l’entité économique autonome	94
B. La consécration de l’entité économique autonome.....	97
1. <i>La consécration par un dialogue des droits français et de l’Union Européenne</i>	97
a. La détermination de l’entité économique autonome à travers les interprétations convergences des juges français et européens	98
b. La consécration par le droit social de l’Union européenne	103
2. <i>Le rayonnement de l’entité économique autonome au sein de la jurisprudence française</i>	106

CHAPITRE 2 – L’INSTITUTIONNALISATION DES PÉRIMÈTRES

AU - DELÀ DE L’ENTREPRISE 111

Section 1 – La consécration légale des périmètres au-delà de l’entreprise..... 113

§1- L’instauration légale des périmètres au-delà de l’entreprise	113
A. L’héritage historique des périmètres professionnels.....	113
B. La réglementation des relations inter-entreprises	117
1. <i>L’introduction des relations de filialisation</i>	119
2. <i>La reconnaissance de relations financières et économiques – le groupe de participation</i>	121
3. <i>L’introduction d’une réglementation des relations réticulaires</i>	123
§2 - La consécration légale du groupe de contrôle.....	128
A. L’octroi d’une définition légale à l’article L. 2331-1 du Code du travail	128
B. Le rayonnement de la définition légale du groupe de contrôle	130

Section 2 – La consécration jurisprudentielle des périmètres au-delà de l’entreprise

.....	136
§1 - L’interprétation jurisprudentielle des périmètres au-delà de l’entreprise	136
§2 – Les créations jurisprudentielles des périmètres au-delà de l’entreprise.....	139
A. La reconstitution de l’entreprise : l’élaboration de l’UES	140
1. <i>L’avènement de l’UES dans un contexte de fraude</i>	140
2. <i>L’essor de l’UES</i>	143
3. <i>La consécration légale de l’UES</i>	145
B. La recherche d’un intérêt commun	146
1. <i>Une interprétation déjà présente en droit des affaires</i>	147
2. <i>La détermination du groupe au sein de la négociation collective</i>	149
C. Une interprétation des impératifs économiques.....	152
1. <i>La consécration du groupe de reclassement</i>	153
2. <i>La consécration du secteur d’activité</i>	156

TITRE 2 – LA DIFFÉRENCIATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL 161

CHAPITRE 1 – LA CARACTÉRISATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL..... 163

Section 1 – Les caractères des périmètres présents au sein des relations professionnelles	164
---	-----

Sous-section 1 – Les périmètres au sein de la représentation du personnel	164
§1 – Périmètres et délégués du personnel	165
A. Le périmètre du délégué du personnel.....	165
B. Le périmètre du délégué de site.....	169
§2 – Périmètres et comités d’entreprise	173
A. Les périmètres du comité d’entreprise.....	173
B. Le périmètre du comité d’établissement	175
C. Le périmètre de la délégation unique du personnel	177
§ 3 – Périmètres et comité de groupe d’entreprises	178
A. Le périmètre du comité de groupe.....	179
B. Le périmètre du comité d’entreprise européen	182
§4 – Périmètres et comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	184
Sous-section 2 – Les périmètres au sein de la négociation collective	188
§1 – Les périmètres, espaces de négociation	189
A. Les périmètres de l’interprofession	189
1. <i>Le périmètre de l’interprofession</i>	190
2. <i>Le périmètre nouveau de la multi-profession</i>	192
B. Le périmètre de la branche.....	194
C. Les périmètres de l’entreprise, de l’établissement et du groupe	199
1. <i>Le périmètre de négociation de l’entreprise</i>	200
2. <i>Le périmètre de négociation de l’établissement distinct</i>	204
3. <i>Le périmètre du groupe d’entreprises</i>	207
D. Les périmètres territoriaux de négociation.....	209
§ 2 – Périmètres et représentants syndicaux.....	211
A. Les périmètres de représentativité.....	212
B. Les périmètres de désignation des représentants syndicaux	216
1. <i>Les périmètres de désignation du délégué syndical</i>	217
2. <i>Le périmètre de mise en place de la section syndicale et de son représentant</i> 220	
Section 2 – Les caractères des périmètres au sein des relations individuelles	222
§ 1 – Périmètres et exécution de la relation de travail	223
A. Le périmètre d’appréciation du principe d’égalité	223
B. Les périmètres de la mobilité	226
C. Le périmètre de l’entité économique autonome	230
§2 – Périmètres et rupture de la relation de travail	233
A. Périmètres et motif de licenciement	233
1. <i>Les périmètres d’appréciation de la cause économique</i>	233
2. <i>Le périmètre d’exécution de l’obligation de reclassement</i>	240
B. Périmètres et procédure de licenciement	244
1. <i>Le périmètre d’appréciation des conditions d’assistance du salarié</i>	244
2. <i>Les périmètres de l’ordre des licenciements</i>	245
C. Périmètres et mesures sociales de reclassement	247
1. <i>Les périmètres du plan de sauvegarde de l’emploi</i>	247
2. <i>Les périmètres des autres mesures de reclassement</i>	250
D. Périmètres et suites du licenciement.....	253

CHAPITRE 2 – LA CATÉGORISATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL 257

Section 1 – Les périmètres comme moyen d’appréhension de la collectivité de travail 258

§1 – De l’intérêt commun des salariés à la collectivité de travail 261

§2 – Les périmètres, cadres d’exercice de droits collectifs 268

A. Périmètre et représentation 269

B. Périmètre et négociation 272

Section 2 – Les périmètres comme moyen d’encadrement d’un processus décisionnel 276

§1 – L’identification de centres décisionnels 277

§2 – La participation de la collectivité de travail au processus décisionnel 281

A. Périmètre et représentation 282

B. Périmètre et négociation 285

§ 3 – La justification de la décision 287

CONCLUSION DE PARTIE 297

SECONDE PARTIE – LA DYNAMIQUE DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL 299

TITRE 1 – LA CONFRONTATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL 301

CHAPITRE 1 – LES INTERACTIONS ENTRE LES PÉRIMÈTRES 303

Section 1 – Les interactions entre les périmètres au sein des relations professionnelles de travail 304

§1 – Les interactions entre les périmètres de mise en place des instances représentatives du personnel 304

A. Des convergences réalisées 305

B. Des convergences possibles 309

1. La possible convergence entre les périmètres de mise en place du délégué du personnel et de désignation du délégué syndical 309

2. La possible convergence entre l’UES et le groupe de contrôle 313

§2 – Les interactions entre les périmètres de désignation des représentants du personnel 317

A. Les convergences au sein des périmètres de désignation des représentants au CHSCT 317

1. La rencontre des périmètres du collège désignatif du CHSCT et celui du comité d’établissement 318

2. La concordance des périmètres de désignation de la délégation du personnel au CHSCT 321

B. Les évolutions des périmètres de désignation des représentants syndicaux 324

1. La centralité du périmètre électoral depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 324

2. La recomposition des périmètres des représentants syndicaux	328
Section 2 – Les interactions entre les périmètres au sein du droit du licenciement pour motif économique	336
§ 1 – Une coordination des périmètres	337
§ 2 – Des convergences possibles	340
A. Des convergences possibles entre la zone d’emploi et le bassin d’emploi	340
B. Des convergences possibles pour les périmètres de reclassement	341
CHAPITRE 2 – LES TENSIONS ENTRE LES PÉRIMÈTRES	349
Section 1 – Les tensions au sein des relations professionnelles	350
§ 1 – L’existence de tensions de différentes natures	350
A. Des convergences refusées	350
1. La distinction des périmètres d’implantation des délégués du personnel et des délégués syndicaux	351
2. L’incompatibilité du groupe et de l’UES	353
B. Des convergences inopportunes	356
1. Les évolutions du périmètre de désignation du délégué syndical	356
2. L’inopportunité du périmètre d’implantation du CHSCT	359
C. Les concordances non réalisées	364
§ 2 – Vers une recomposition des périmètres ?	366
A. Une nouvelle appréciation de la concordance des périmètres	367
B. Une nouvelle coordination des périmètres	370
Section 2 – Les tensions au sein du licenciement pour motif économique	374
§ 1 – L’irréductibilité des périmètres d’appréciation de la cause économique	375
A. Des connexions refusées	375
B. La pertinence du secteur d’activité et du groupe de reclassement ?	384
§ 2 – Une tension justifiée ?	390
TITRE 2 – LA TRANSFORMATION DES PÉRIMÈTRES DU DROIT DU TRAVAIL	399
CHAPITRE 1 – LES TRANSFORMATIONS SUBIES	401
Section 1 – Le maintien des relations de travail lors des restructurations	402
§ 1 – Le principe du maintien de la représentation du personnel en cas de transfert d’une entité autonome	403
A. Le maintien de la représentation du personnel	403
B. La condition du transfert d’un périmètre autonome	405
§ 2 – Les effets des opérations de restructuration sur les périmètres	411
Section 2 – Une stabilité dans l’appréciation de la représentativité syndicale	418
§ 1 – Plusieurs solutions possibles	418
A. La prise en considération immédiate des modifications des périmètres – la solution au fil de l’eau	419
B. La prise en compte différée des modifications des périmètres – le cycle électoral	421
C. Une solution intermédiaire	425

§ 2 – Le choix jurisprudentiel de la stabilité.....	426
A. Une application jurisprudentielle du cycle électoral.....	426
1. Première étape – Cass. Soc. 13 février 2013	427
2. Seconde étape – Cass. Soc. 19 février 2014.....	431
B. Une interprétation de l’article L. 2143-2 alinéa 2 C. trav.	433
§3 – Le choix du législateur.....	438
A. Une nouvelle application pour la mesure de la représentativité des accords de groupe et des accords interentreprises	438
1. Le choix d’une solution intermédiaire pour la négociation de groupe.....	438
2. Le choix de la méthode “au fil de l’eau” pour les accords interentreprises ...	440
B. Une application pour les accords de révision	441
Section 3 - La négociation anticipée des restructurations.....	443
§1 – La conclusion anticipée des accords collectifs	444
A. Les conditions de la négociation anticipée.....	444
B. Le temps de la négociation.....	450
§ 2 – Les nouveaux accords d’anticipation.....	453
CHAPITRE 2 – LES TRANSFORMATIONS VOLONTAIRES	457
Section 1 – Les voies des transformations volontaires	458
§1 – Les (re) configurations par voie unilatérale	459
§2 – Les (re)configurations par voie négociée.....	468
A. La négociation collective, canal co-régulé des transformations	470
B. La négociation collective, choix délibéré des transformations.....	475
Section 2 – Vers une primauté de la voie négociée ?	488
§ 1 –Une perspective émergente	488
§2 – Une perspective inaboutie.....	496
CONCLUSION DE PARTIE	501
CONCLUSION GÉNÉRALE	503
BIBLIOGRAPHIE	509
TEXTES DE RÉFÉRENCE	603
TABLE DE JURISPRUDENCE.....	615
INDEX	635
TABLE DES MATIÈRES.....	639

Résumé de la thèse :

Le droit du travail constitue le siège d'un foisonnement de « *périmètres* », lesquels n'ont cessé de se multiplier, à tel point que la notion s'est elle-même imposée comme centrale : entreprise, établissement distinct, unité économique et sociale, groupe (dans des acceptions diverses), secteur d'activité, secteur géographique, zone d'emploi, profession, interprofession, *etc.* L'approche première donne un sentiment d'éclatement, voire de chaos. Jusqu'à présent, ces différents périmètres n'ont donné lieu qu'à des analyses parcellaires, parce que ciblées, la plupart du temps, sur tel ou tel de ces périmètres. Il apparaissait donc nécessaire de les appréhender de façon globale, afin d'en cerner les contours respectifs, les places et les fonctions dans le champ du droit du travail, d'en organiser la confrontation et d'éprouver la nécessité apparente d'un tel pluralisme, tant dans une perspective théorique que technique (et donc pratique). En somme, il s'agissait d'ériger les périmètres du droit du travail en objet de recherche.

Dans cette perspective, il convenait, en premier lieu, de caractériser, à la manière d'un tableau d'ensemble, la systémique des périmètres en droit du travail. Comment donc des périmètres ont-ils été institutionnalisés ? Leurs fonctions se confondent-elles ou tendent-elles, au contraire, à les singulariser ? L'analyse permet de convaincre de l'opportunité de regrouper les périmètres en deux catégories, ceux qui se rapportent à une communauté de travail et ceux qui tendent à appréhender un processus décisionnel. Cette systémique des périmètres ne doit pas conduire à occulter la dynamique qui les caractérise. Aussi, cette recherche s'attache-t-elle, en second lieu, à orchestrer la confrontation des périmètres, en identifiant les tensions et interactions auxquelles ceux-ci donnent lieu, mais aussi à repérer leurs transformations – les unes subies, les autres volontaires. Se pose alors la question du rôle que la négociation collective joue – mais aussi peut ou doit jouer – à cet égard.

Mots Clés : périmètre – système – dynamique – entreprise – groupe – établissement – communauté de travail – processus décisionnel – négociation collective

Résumé de la thèse en anglais :

Labor law constitutes the seat of a profusion of "scopes", which have been progressing, such that nowadays the notion became a central part of legal discourse: company, separate establishment, economic and social unit, group (in all meanings of the word), industries, geographic area, employment area, profession, inter-branch organization, etc. The first approach shows an explosion, even chaos. Thus far, these various scopes have involved fragmented analyses, because very often, they focus on a particular scope. Hence, it seemed necessary to grasp the notion of "scope" in a global perspective, in order to identify their borders, their places and their functions in the field of labor law, to organize their confrontation and to test the apparent need of this multitude of scopes, both in a theoretical and technical (even practical) perspective. In other words, set the scopes up as object of research was the aim of this work.

In this regard, first of all, it was necessary to describe systemic organization of scopes in labor law, in the style of of an overall picture. How were scopes institutionalized? Do their functions become confused or do they, on the contrary, tend to distinguish them? This analysis allows to make convincing the opportunity to group the scopes into two categories: those relating to a working community and those which tend to frame a decision-making process. The scopes systemic organization mustn't hide the dynamics which characterizes them. Therefore, secondly, this research aims to orchestrate a confrontation of scopes, by identifying tensions and interactions generated by the confrontation, but also to detect their transformations – both undergone and voluntary. Hence, one is made to wonder what role does the collective bargaining plays, can play or must play to this regards.

Keywords: perimeter(scope) - system - dynamics - company - group - establishment - working community - decision-making - collective bargaining